

التعليم وسوق العمل: ضرورات الاصلاح- حالة الكويت

إعـــداد:

د . محمد عدنان وديع

(1) المقدمـــــــة:

تتميز الكويت بمركز متقدم في دليل التنمية البشرية HDI الذي يعده سنوياً برنامج الأمم المتحدة الإنمائي- فهي تحظى بالمركز الأول على الدول العربية في عدد من السنوات. لكن الملفت للنظر أن الكويت لا تحظى بنفس المرتبة في دليل التحصيل العلمي. فإن معدل التمدرس للمراحل الدراسية الثلاث مجتمعة لا يزيد عن 58% عام 1998 للكويت مقابل 81% في البحرين و74% في قطر و70% في الإمارات و57% للسعودية و58% لعمان و60% لجملة الدول العربية و64% لمتوسط العالم و86% لمتوسط الدول النامية[1].

تطرح الأدبيات، من الناحيتين النظرية والإمبريقية، تساؤلات عديدة حول دور التعليم في سوق العمل فالتعليم يزيد من فرص الاستخدام من جانب، غير أن ما عرف ببطالة المتعلمين في العديد من دول العالم يناقض هذه المسلمة التي تتبناها مدرسة رأس المال البشري التي تدعم قدرة التعليم على زيادة قابلية الاستخدام بأنه يرفع فرص زيادة الدخل أيضاً (وأثبتت ذلك من خلال حسابات معدلات العائد من التعليم على المستويين الفردي والاجتماعي). (انظر.. Psacharopoulos 1985) . ويعود ذلك لأن التعليم يرفع الإنتاجية نظرياً (مبرر ارتفاع الكسب) وبالتالي يحسن المركز التنافسي للمؤسسة أو لفرع الصناعة أو البلد المعني في نطاق العولمة.

ويذكرون أن التعليم يزيد من فرص الهجرة وبالتالي التوجه إلى سوق عمل دولية تحسن تخصيص الموارد البشرية النادرة وترفع من مردود استخدامها على المستوى الدولي والفردي.

إن توصيف أسواق العمل الكويتية لا يمكن أن يتم دون إبراز الإشكالات التي تواجه العاملين في ضوء انحسار (أو تذبذب) معدلات النمو الاقتصادي وتغلغل ثورة المعلومات والتقانات الحديثة والتسابق العالمي على أسواق البلدان النامية أو النفاذ إلى أسواق العالم.

والكويت مثل العديد من دول الشرق الأوسط عليها أن تتكيف مع تحديات داخلية وخارجية ضعف أسعار البترول عالمياً ، أو تذبذبها، الأمر الذي ينقص عوائد التصدير وبالتالي يضع ضغوطاً خارجية على الموازنات في العديد من الدول المصدرة للبترول في الإقليم بما في ذلك بعض الدول الأكثر غنى مثل العربية السعودية. وفي نفس الوقت فإن الظرف الحالية لأسواق التمويل الدولية تقدم أفقاً محدوداً لمقابلة قصورات التصدير عبر الأقراض الأجنبي المتوسع. وبالتالي فإن الاحتياطيات الرسمية الاجمالية قد هبطت لدى العديد من الدول من أجل تمويل العجز الهائل في الحساب الجاري. وإذا أخذنا بالاعتبار الآفاق المتوقعة لضعف سوق النفط للفترة القادمة فإن التحدي الآني للسياسة هو تبني إجراءات لإعادة التوازن الاقتصادي الكلي وترقية نمو الأنشطة غير النفطية. والجهود من أجل إعادة تضييق الانفاق العام، توسيع

---

[1] (UNDP 2000 ص 157-160 و1998 ص 128-130، 206)

قاعدة الدخل، والمضي قدماً في الإصلاح الهيكلي ستكون أموراً هامة ذات أثر على التعليم والتشغيل والتقدم حتى الآن في هذه المناطق كان محدوداً[2]. وتتعرض منظومة التعليم ومنظومة سوق العمل والصلة بينهما إلى انتقاد متعدد الأوجه سواء في هياكلها أم في أداء كل منهما .

تواجه دراسة موضوع كالذي بين أيدينا، واسع أفقياً، ضرورة الانتقائية في التعامل بالعمق مع كامل محاوره، الأمر الذي دفعنا إلى الاقتصار على أبرز ما نعتقده مشكلات سوق العمل الكويتيين في الحاضر أو المستقبل القريب وخصوصاً تلك المشكلات المتصلة بالتعليم كجانب من المشكلة أو حل من حلولها .

ستعالج الورقة هذه المقدمة الموضوع في الأقسام التالية: ثانياً السكان والتعليم وسوق العمل وتقدم حسابات للرصيد التعليمي في الكويت وجهود التعليم المتنوعة خلال العقود الأخيرة. ومن ثم في القسم الثالث تتناول خصائص سوق العمل في الكويت وفي القسم الرابع تقدم الدراسة محاولة إجراء تقديرات للقوى العاملة في الكويت حسب القطاع ووفق بعض الخصائص الأخرى كالجنسية وتنتهي الورقة بخلاصة وتوصيات تطرحها على المؤتمر للتبادل والإثراء .

(2) السكان والتعليم وسوق العمل:

2–1 هيكل السكان:

لقد تطور عدد سكان الكويت في العقود الأخيرة من 467,3 ألف ساكن (168,8 كويتي و298,5 غير كويتي) عام 1965 إلى 994,8 ألف عام 1975 (منهم 687,1 غير كويتي) وإلى مليون و697,3 ألف عام 1985 (منهم 1226,8 غير كويتي) وإلى مليون515,6 ألف عام 1995 (منهم 922 ألف غير كويتي) وإلى مليونين و255 ألف عام 1999 (منهم مليون و442,7 غير كويتي)[3]

منذ أن دخلت الكويت مرحلة إنشاء بناها التحتية عقب الاستقلال وتوسع الثروة النفطية استعانت بيد عاملة أجنبية اختلف تركيبها خلال العقود المنصرمة. وقد بلغت نسبة السكان الكويتيين عام 1965، 36.1% وهبطت النسبة إلى 30% عام 75 ثم إلى 27.7% عام 1985 . إلا أن النسبة قد عادت إلى الارتفاع بعد حرب تحرير الكويت فوصلت إلى 41.6% عام 1995 ثم عادت إلى الهبوط ثانية بتضخم جديد في إعداد الوافدين (الجدول المرفق رقم 1).

الجدول رقم (1)

تطور هيكل السكان حسب النوع والجنسية في الكويت %

[2] World Development outlook 1999

[3] المجموعة الإحصائية السنوية الكويتية لعام 1999 ص 25 و 27.

العام		ذكور	إناث	المجموع
1965	ك	18.4	17.7	36.1
	غ	42.9	21.0	63.9
	مج	61.3	38.7	100
1975	ك	15.4	15.5	30.0
	غ ك	39.3	29.0	69.1
	مج	54.7	45.3	100
1985	ك	14.0	13.7	22.7
	غ ك	42.9	29.4	72.3
	مج	56.9	43.1	100
1995	ك	20.7	20.9	41.6
	غ ك	37.3	21.1	58.4
	مج	58.0	42.0	100
1999	ك	17.8	18.2	36.0
	غ ك	43.1	20.9	64.0
	غ	60.9	39.1	100

المصدر: المجموعة الاحصائية السنوية الكويتية لعام 1997 و 1999 (ص 27).

لقد كان حجم سكان الكويت (مع الوافدين) 2255 ألف نسمة في مطلع عام 2000 ، ومن المتوقع أن يصل العدد بافتراض استمرار النزعات الحالية إلى 2949 ألف عام 2010 (نسبة الإناث 39.14% و41.86% للسنتين على التوالي)[4]. إلا أن معدلات الإسهام في النشاط الاقتصادي تتراجع (قد يكون بسبب ارتفاع الطلب على التعليم وتأخر الالتحاق بسوق العمل أو بسبب تغير التركيبة السكانية لصالح المواطنين الذين يتمتعون تقليدياً بمعدلات إسهام بقوة العمل أقل من الوافدين) .

2-2 التعليم وسوق العمل:

إن العلاقة بين التعليم وسوق العمل بالاتجاهين (التعليم النظامي، إعادة التعليم والتدريب) ما زالت بحاجة إلى كثير من البحوث التطبيقية لإثبات أو رفض العديد من النظريات المطروحة في هذا الصدد سواءاً أكانت ضمن تيار رأس المال البشري والمصفاة والإشارة وخط الانتظار أم تيار تجزؤ سوق العمل وسواءًا كان التجزؤ تقانياً أم اجتماعياً .

---

[4] إسقاطاتنا باستعمال برمجية tm1

وعلى العموم يطرح الباحثون أن التعليم يساعد على اكتساب العمل (ضمان التعيين وعلى الأخص في الحكومة وسرعته وأمنه) وبالتالي يصبح من المدهش وجود بطالة المتعلمين. كما يساعد على رفع الانتاجية فيه والحصول على ثمارها (من خلال ارتفاع الأجر المرافق لارتفاع التعليم)، ويمكّن الفرد من اكتساب المزيد من رأس المال البشري خلال العمل (الخبرة، والتدريب على رأس العمل) والدخول إلى قسم السوق المناسب (الأولية عوضاً عن الثانوية)، وعلى الهجرة وسوق العمل الدولية ولكن بالتأكيد في حالة بلدان نامية عديدة، والكويت منها، أن التعليم يوجه الخريجين إلى سوق العمل الحكومية ذات المزايا النسبية والقدرة النظرية على الاستيعاب طالما سمحت موارد الدولة بذلك. وبالنسبة للدول فإن الاستثمار في التعليم يرفع مركز الدولة التنافسي (كما هو حال المؤسسة والقطاع) من خلال نمو الإنتاجية. إضافة إلى مزايا التعليم الأخرى الاقتصادية والاجتماعية.

والصلة بين التعليم وسوق العمل ليست عددية فقط (التوازن الكمي بين العرض والطلب على العمالة المتعلمة) ولا نوعية (من حيث الجودة ومحتوى المناهج) وإنما ديناميكية لأن التوازن المستقبلي لا بد أن يكون متحركاً لتغير عنصر الطلب، على الأقل.

وتركز الدراسات العديدة على ضرورة إصلاح منظومات التعليم العربية وجعلها أكثر توافقاً مع حاجات سوق العمل بالكم والكيف والتوزيع (مهنياً وقطاعياً ومكانياً) (وديع 1998).

2-3 صناعة التعليم:

تحتجز صناعة التعليم في الكويت جزءاً هاماً من الموارد البشرية على شكل مدرسين وإداريين إضافة إلى الطلبة. ففي عام 2000 (فبراير) كان العنصر البشري المنخرط في التعليم على النحو التالي[5]:

[5] وزارة التربية 2000

طلبة	448161
مدرسون	37623
إداريون ومستخدمون	12285
	498069

إضافة إلى المتعاونين مع هذه "الصناعة" بأشكال مختلفة (متعهدو البناء والبناؤون وموردو المواد التعليمية المتنوعة...) . كما تحصل هذه الصناعة من الموارد المالية على جزء من الدخل القومي يقارب (5%) ومن الانفاق الحكومي 14% عام 1997 [6].

4-2 الأمية:

على الرغم من الجهود المبذولة في التعليم فإن الأمية ما زالت موجودة. فقد تراجعت نسبتها من 27.1 % عام 1980 إلى 8% عام 1999 . ويعود استمرار الأمية ليس فقط لأنها عادة ما تكون لدى الفئات العمرية الكبيرة التي لا تحظى بتعليم للكبار كاف لإزالة أميتها وبالتالي يرتبط وجود تلك الأمية بإنطفاء تلك الأجيال، ولكن أيضاً لعدم سد منابع الأمية أي عدم تعميم التعليم الابتدائي. وهو ما سنعود إليه في مكان آخر من هذه الورقة.

إذا كانت معدلات الأمية في الكويت قد تراجعت من 32.4% عام 1980 إلى 17.7% عام 2000 (والإناث لهن معدلات أكبر بالطبع)، فإن بلداً كالأردن قد هبط بهذا المعدل في الفترة ذاتها من 31.6% إلى 10.2 % في العامين على التوالي (يونسكو 1999 ص47-11) .

وعلى الرغم من كل الجهود المبذولة فإن حجم الأمية لدى الشباب الكويتيين من فئة العمر 15-24 سنة ما زال كبيراً. فقد تراجع هذا الحجم من 47 ألف عام 1980 (23 ألف من الذكور و24 إناث) إلى 28 ألف عام 2000 (12.15 ألف على التوالي) . أما معدل الأمية لدى هذه الفئة فقد هبط من 19.4% عام 1980 (22.5% لدى الإناث) إلى 7.1% فقط عام 2000 (6.5 لدى الإناث و7.7% لدى الذكور) . (انظر الجدول رقم 2) .

[6] يونسكو 99 ص 503-11

الجدول رقم (2)

تطور أمية السكان من 15-24 سنة

الأعوام	مُعدل الأمية			أعداد (ألوف)		
	مج	ذ	إ	مج	ذ	إ
1980	19.4	16.9	22.5	47	23	24
1985	13.1	11.7	14.4	38	17	21
1990	12.0	11.5	12.4	44	21	22
1995	9.1	9.3	8.9	28	14	13
2000	7.1	7.7	6.5	28	15	12

المصدر: يونسكو 99 ص 47-11

ونظراً لأن هـذه الفئة العمرية تضم الداخلين الجدد إلى سـوق العمـل، الفعلين أو المحتملين، فإن في بقاء هـذه الأعداد إشارة إلى قصور منظومة التعليم عن استيعاب كامل الأولاد في سن التمدرس الابتدائي وإلى خلل في توزيع الموارد بين حلقات التعليم.

لقد ارتفعت نسبة حملة الشهادات فوق الثانوية من 5.8% عام 1980 إلى 16.4% عام 1999 (انظر الجدول رقم 3) ولكن هذا الارتفاع لا يضمن الاستعمال المناسب.

الجدول رقم (3)

تطور التوزيع النسبي للسكان الكويتين (10 سنوات فأكثر) حسب أعلى مؤهل دراسي %

	1980	1985	1988	1994 *	1999*
أمي	27.1	17.8	15.2	10.7	8.0
يقرأ ويكتب	14.3	11.0	8.7	7.7	7.4
ابتدائي	24.1	24.8	21.0	24.5	24.2
متوسط	19.6	24.3	29.8	29.8	28.8
مؤهل ثانوي	9.2	11.8	13.1	13.9	15.1
دبلوم	2.5	4.7	5.7	5.9	6.9
درجة جامعية	3.3	5.7	6.5	6.9	9.0
ماجستير أو أعلى	غ.م	غ.م	غ.م	0.6	0.5
مج	100	100	100	100	100

المصدر: معهد الدراسات المصرفية 2000 ، ص 58

❋ 12/31 من العام

إن قضاء عدة سنوات فقط في المدرسة قد يعني أن التلميذ لم يستثمر في التعليم كفاية (استثمار ناقص أو تحت الاستثمار) . فكم تعلم وما هي الخبرة التي اكتسبها من المدرسة يعتمدان كثيراً على جهد الطالب الدراسي كما يعتمدان على عدد السنوات المقضاة في المدرسة. وتحاول المجتمعات تشجيع الطلبة على الدراسة بجد أكثر من خلال تعيين أساتذة أكفاً وذوي حوافز على الانجاز وتشريط الدخول إلى التعليم العالي وعلى الأخص للحقول التي يحصل خريجها على دخل مرتفع. ومن هذه الشروط الإنجاز المدرسي السابق (مقوماً بشكل ما بالفحوص أو الاختبارات إضافة إلى علامات الامتحانات العامة كالبكالوريا، ومن خلال منح الشهادات فقط لأولئك الذين يحصلون الحد الأدنى المقبول من الإنجاز الجامعي في حقولهم، ومن خلال تقديم أوراق التزكية لخريجها الذين سيدخلون إلى سوق العمل) . ولكن الخبرة صعبة القياس بشدة، كما هو معلوم، لذلك فإن هذه الشهادات لا تقدم الكثير من المعلومات عن خصائص الطالب (وفق نظرية الإشارة)، وخصوصاً تلك التي يرغبها رب العمل. مما يجعل القدرات العالية لبعض الطلبة أقل تقييماً في السوق من حقيقتها وكذلك القدرات المتواضعة تحصل على أعلى مما تستحقه وإن أخذت متوسط التعويض وفق سلم الأجور. ولهذا فإن سلم الأجور الحكومي الصلب قد لا يعين على تحفيز رأس المال البشري العالي بقدر ما يساعد متوسطي الكفاءة وما دونهم على البقاء في سوق عمل آمنة ولكنها غير اقتصادية على المجتمع.

إن نحو 58% من السكان غير الكويتيين لهم من التعليم ابتدائي أو أقل بينما تجد هذه النسبة لدى الكويتيين فقط 39.6%[7] الجدول المرفق رقم 4) .

الجدول رقم (4)

توزيع سكان الكويت وفقاً للحالة التعليمية 1999 %

	كويتي	غير كويتي	تراكمي ك	تراكمي غ.ك
أمي	8.0	11.6	8.0	11.6
يقرأ ويكتب	7.4	33.1	15.4	44.7
ابتدائي	24.2	13.2	39.6	57.9
متوسط	28.8	19.9	68.4	77.8
ثانوي	15.1	12.4	83.5	90.2
دبلوم	6.9	3.4	90.4	94.6
عالي	9.6	6.5	100	100
مج	100	100		

المصدر: قاعدة المعلومات الاقتصادية والمالية للمصرفين، معهد الدراسات المصرفية، الكويت 2000، ص57.

[7] مع الحذر في المقارنة بسبب اختلاف طول مرحلة التعليم الابتدائي في الكويت عنها في عدد كبير من دول العمالة الوافدة.

5-2 الرصيد التعليمي:

لقد قمنا بحساب الرصيد التعليمي المتوسط[8] لدى سكان الكويت (10 سنوات فأكثر) (انظر الجدول رقم 5). و نلاحظ التزايد المستمر لهذا الرصيد لدى الكويتيين مقابل تراجع مستمر فيه لدى غير الكويتيين.

الجدول رقم (5)

تطور الرصيد التعليمي المتوسط لدى سكان الكويت

(10 سنوات فأكثر) 1988-1999 حسب الجنسية

	1988	1994	1999
كويتي	6.88	7.28	7.79
غير كويتي	6.86	6.75	6.56

المصدر: حساباتنا بدلالة بيانات في معهد الدراسات المصرفية 2000، ص58 و59.

وهذا يظهر أن مقابل ارتفاع ذلك الرصيد لدى الكويتيين قد حصل تراجع في مستوى تعليم العمالة الوافدة. وقد يعود ذلك إلى عملية الإحلال بين المهارات كما سيرد في الورقة.

[8] الوسط الحسابي للسنوات التعليمية المتجسدة لدى السكان أو لدى قوة العمل حسب الحال.

إن من متابعة الرصيد التعليمي حسب الجنس يلاحظ المرء تزايد المخزون لدى الإناث من السكان الكويتيين بحيث أصبح عام 1999 ، 7.82 سنة للإناث مقابل 7.65 للذكور مما أثر أيضاً على المجموع العام (الجدول المرفق رقم 6) ولكن هذا المخزون لدى السكان الإناث لا يترجم بالضرورة إلى رصيد في قوة العمل للاعتبارات التي تذكر حول ضعف إسهام الإناث في هذه السوق على الرغم من التطورات السريعة المبشرة بهذا الصدد .

الجدول رقم (6)

تطور الرصيد التعليمي لدى السكان في الكويت حسب الجنسية 1997-1999

		كويتي	غير كويتي	جملة
1997	ذ	7.74	6.72	7.14
	إ	7.16	6.40	7.00
	مج	7.45	6.62	7.09
1999	ذ	7.65	6.66	7.18
	إ	7.82	6.42	7.24
	مج	8.00	6.58	7.20

حساباتنا بدلالة بيانات المجموعة الإحصائية السنوية الكويتية، 1997 ص37، 1999 ص37.

6-2 رصيد رأس المال البشري المتوسط لقوة العمل حسب الجنسية والقطاع:

يختلف رصيد رأس المال البشري لقوة العمل في الكويت حسب الجنسية. فقد كان هذا المتوسط عام 1993 10.49 سنة تعليمية لدى الكويتيين ولكن فقط 6.91 سنة لدى غير الكويتيين (الجدول المرفق رقم 7) . وهو ما يشير مرة أخرى إلى نوعية قوة العمل الأجنبية بالمتوسط. والأمر الملفت للنظر أنه في الوقت الذي ارتفع رصيد الكويتي المتوسط قليلاً إلى 10.78 سنة عام 1999 فقد هبط الرصيد المتوسط لدى غير الكويتيين إلى 6.51 سنة فقط. كما تجدر الإشارة إلى أن هذا الرصيد يختلف أيضاً حسب القطاع سواء لدى الكويتيين أم غير الكويتيين. فقد بلغ الرصيد عام 1999 في القطاع الحكومي 10.75 سنة لدى الكويتيين و10.69 لدى غير الكويتيين نظراً لاعتماد الحكومة على حملة المؤهلات من الأجانب. أما القطاع الخاص فيشهد تبايناً هاماً في الرصيد التعليمي. فهو بالنسبة للكويتيين 11.27 سنة (أعلى من القطاع العام) مقابل 6.11 سنة في القطاع الخاص لدى غير الكويتيين.

إن القطاع الخاص الحالي إذن لا يحتاج إلى حملة الشهادات من الأجانب (فهم يد عاملة عادية متوسطة أو ضعيفة المهارة في الغالب) بينما يستقطب رصيداً تعليمياً مرتفعاً من الكويتيين (رجال أعمال

ومديرين وفنيين) . وهذا يقودنا إلى موضوع تجزؤ سوق العمل سواء أخذناه وفق الجنسية أو وفق القطاع. ولا بد أن تحليلاً إضافياً لا تتوفر عناصره لدينا حول المستوى التعليمي حسب المكانة في سوق العمل (عاملين بأجر/ عاملين لحسابهم/ أصحاب أعمال) تظهر تفسيراً لهذه الفروق الكبيرة في الرصيد التعليمي في القطاع الخاص بين الكويتيين وغير الكويتيين. وإن كان لنظرية فرط التعليم Overeducation أن تكون صحيحة، فإنها أقل احتمالاً في القطاع الخاص منها في القطاع العام وفقاً للرشادة الاقتصادية المتوقعة لدى قطاع الأعمال.

الجدول رقم (7)

تطور الوسط الحسابي للرصيد التعليمي لدى قوة العمل بالكويت (15 سنة فما فوق) حسب الجنسية 1993-1999

		1993	1999
كويتي	حكومي	10.46	10.75
	خاص	10.92	11.27
	مجموع	10.49	10.78
غير كويتي	حكومي	10.62	10.69
	خاص	6.39	6.11
	مجموع	6.91	6.51

حساباتنا بدلالة البيانات المذكورة في: معهد الدراسات المصرفية 2000 ص 72 ، 74.

أما عن قوة العمل فإن رصيدها التعليمي يختلف أيضاً حسب الجنسية كما يختلف حسب الجنس. وتقدم بيانات مسح قوة العمل لعام 88 ما يسمح بحساب متوسط الرصيد التعليمي. فقد كان للكويتيين 11.03 سنة تعليمية (10.38 للذكور مقابل 12.70 للإناث) مقابل 7.08 سنة لغير الكويتيين (7.18 للذكور و6.75 للإناث) . (حساباتنا بدلالة نتائج مسح قوة العمل. وزارة التخطيط بالكويت 1994) Statistical Review, 17th edition

7-2 معدلات التمدرس

عندما يشير تقرير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي عن التنمية البشرية إلى تواضع معدل التمدرس للمراحل التعليمية الثلاث (58% عام 1998) فإن ذلك يدعو إلى التساؤل والبحث عن المقارنات المفيدة على الرغم من الحذر الواجب عند إجراء مثل هذه المقارنات[9]. ويبين الجدول التالي رقم (8) تطور معدلات التمدرس في الكويت وأقاليم العالم. ومنه نجد أن التعليم الابتدائي قد شهد بين عامي 1980 و1997 تراجعاً في معدله من 102 إلى 77 على التوالي، في الوقت الذي ارتفع المعدل في زمر العالم الأخرى، بما فيها النامية ليتجاوز الـ 100% (بسبب وجود تلاميذ من خارج فئة السن الخاصة بهذا المستوى من التعليم)[10]. فإذا علمنا أن التعليم الابتدائي في الكويت هو 4 سنوات فقط لتبين لنا ضآلة الجهد المبذول في هذا الصدد . أما في التعليم الثانوي والعالي فإن معدلات التمدرس في الكويت تبدو أفضل من متوسط البلدان النامية أو الدول العربية وعلى الأخص في تعليم الفتيات.

الجدول رقم (8)

تطور معدلات التمدرس في الكويت والعالم وأقاليمه 80-97

		ابتدائي	ثانوي			ثالثي			مجمل المراحل		
		مج	مج	ذ	إ	مج	ذ	إ	مج	ذ	إ
الكويت	80	102	80	84	76	11	9	15	70	70	69
	97 [1]	77	65	64	66	19	15	24	58	57	58
العربية	80	79	38.5	47.1	29.6	9.6	12.9	6.1	47.8	56.0	39.2
	97	84.7	56.9	61.2	52.3	14.9	17.3	12.4	57.9	63.0	52.6
النامية	80	94.9	35.3	41.9	28.3	5.2	6.7	3.7	50.2	56.3	43.8
	97	101.6	51.7	56.6	46.4	10.3	12.0	8.6	58.9	63.4	54.3
المتقدمة	80	100.9	89.4	89.1	89.7	36.2	36.2	36.1	76.3	76.3	76.3
	97	102.7	100.1	98.9	101.4	51.6	47.7	55.7	86.3	84.7	88.0
العالم	80	95.9	46.5	51.6	41.1	12.3	13.4	11.1	55.3	60.2	50.2
	97	101.8	60.1	64.0	56.0	17.4	18.1	16.7	63.3	66.7	59.6

المصدر: المجموعة الإحصائية لليونسكو 1999 ص18-11 و ص321-11

(1) لعام 96 في ثالثي ومجمل المراحل

ولا نجد تفسيراً لتراجع المعدلات بعد الثمانينات (هل تغيرت التغطية أم الوافدين) وبالتالي فإن قابلية المقارنة تغدو ضئيلة لاختلاف طول الابتدائي أو التغطية.

---

[9] اختلاف في الشمول والتغطية وحتى في القياس (طول السنة التعليمية . .) ناهيك عن النوعية.

[10] ويشمل معدل التمدرس شرائح من خارج السن النظامية فمثلاً عام 1996 كان في الابتدائي 10% أقل من السن و4% فوق السن وفي الثانوي 4% فوق السن للجنسيين (المجموعة الإحصائية السنوية لليونسكو 99 ص394-11)

إن معدلات التمدرس في الكويت ضعيفة نسبياً إذن وخصوصاً بالابتدائي الذي يفترض أن يستوعب كامل الأطفال من سن المرحلة وكان الوضع كذلك عام 1980 (معدل التمدرس 102% بينما أصبح عام 1995 73% فقط) كما تراجع معدل التمدرس في الثانوي أيضاً (انظر الجدول رقم 9) .

الجدول رقم (9)

تطور معدلات التمدرس في الكويت حسب المراحل

المرحلة	1980	1995
قبل الابتدائي	...	52
الابتدائي (خام)	102	73
الابتدائي (صافي)	85	65
الثانوي (خام)	80	64
الثانوي (صافي)	...	54
عالي (خام)	11	25

المصدر: البنك الدولي 98 World Dev. Indicators ص77

ويبلغ معدل القبول في الابتدائي بالكويت عام 91 ، 46% للجنسين وعام 96 بلغ 77% (79% للذكور و76% للإناث) (يونسكو 97 ص 447-11) . وإن معدلات الرسوب ضعيفة في الابتدائي نحو 3%. فنسبة من يصل إلى آخر المرحلة (97% للإناث و94% للذكور) لا يجدون صعوبة في الالتحاق بالمرحلة التالية. وتوقع الحياة الدراسية للتلميذ يساوي 9 سنوات (عام 95) مقابل 10.7% في الإمارات عام 96 (وتصل لدى الإناث إلى 11.2 سنة)، ومقابل 16.8 سنة في كندا 95 (يونسكو مج 97 ص 435-11) .

8-2 التعليم العالي

لقد تطور حجم جامعة الكويت من 14658 طالب مسجل في الفصل الأول من عام 1997/96 إلى 17954 طالب مسجل في الفصل الأول من عام 1999/98 بمعدل نمو سنوي متوسط يبلغ 10.67% (مقابل 11.68% للإناث) . وترتفع المعدلات قليلاً لو اعتبرنا الفصل الثاني فقط .

وتقدم جامعة الكويت خدمات محدودة إلى الطلاب الوافدين وإلى طلبة دول خليجية أخرى حيث بلغت نسبة هؤلاء معاً في الفصل الأول 1997/96 9.53% وفي الفصل الثاني 9.16% (وهي في الحالتين للذكور أعلى من الإناث كما يسهل فهمه) . ولم تتغير النسب كثيراً لعام 1999/98 فقد بلغت النسب على التوالي 9.09% و9.07% انظر الجدول رقم (10) .

الجدول رقم (10)

الطلبة المسجلون بجامعة الكويت حسب النوع والجنسية 97/96

		1997/96				1999/98			
		ك	خليجي	وافدون	جملة	ك	خليجي	وافدون	جملة
الفصل الأول	ذ	4320	316	270	4906	5140	286	364	5790
	إ	8941	499	312	9752	11182	543	439	12164
	مج	13261	815	582	14658	16322	829	803	17954
الفصل الثاني	ذ	3489	276	168	3933	4842	259	353	5454
	إ	6868	400	200	7468	10441	486	427	11354
	مج	10357	676	368	11401	15283	745	780	16808

المصدر: المجموعة الإحصائية السنوية للكويتية لعام 1997 ص342 ولعام 1999 ص340

إذن لا يشكل الأجانب نسباً كبيرة من طلبة الجامعات في الكويت (نحو 10%) وبذلك فإن هذا الهيكل هو عملياً ما سيتوجه إلى سوق العمل في الكويت ليواجه البحث عن الوظيفة الملائمة في الحكومة والقطاع العام، وهو أمر أصبح أكثر فأكثر صعوبة نظراً لتشبع سوق العمل الحكومية بالخريجين الأسبق وصعوبة تمدد الدولة أكثر مما وصلت إليه وصعوبة العمل في القطاع الخاص كما سيرد تفصله.

لقد شهد التعليم العالي الكويتي توسعاً سريعاً وخصوصاً أمام الفتيات لكن هيكله ما زال متمركزاً في الإنسانيات. وبين الجدول التالي رقم (11) أن حصة هذه الاختصاصات تتجاوز الـ 70% في مخزون الطلبة الجامعيين في الكويت. وينعكس هذا التوزيع على توزيع الخريجين المتجهين إلى سوق العمل. ويحتضن التعليم العالي الكويتي طلبة أجانب بلغت نسبتهم في الجامعة عام 96/95 ، 9.4% من الرصيد في غالبيتهم من آسيا (85.3%) ومن أفريقيا 8.9%. وينبغي أخذ هذه النسبة وما يقابلها من الخريجين في الحسبان عند تقدير العرض من القوى العاملة المتعلمة وكذلك عند تحليل هيكل الخريجين ووفاءه بحاجات سوق العمل المحلية.

أما عن الهيكل العمودي (المستويات) فإن التعليم العالي بالكويت يتوزع عام 96/95 إلى 27.5% للتعليم دون المرحلة الجامعية الأولى و70.8% للمرحلة الجامعية الأولى و1.7% للدراسات العليا مقابل مثلاً : 44.4% و49.0% و 6.7 للمراحل الثلاث على التوالي في كندا (المجموعة الإحصائية السنوية لليونسكو 97 ص 467-11). وبالطبع لا يوجد نمط عالمي منصوح به للتوزيع العمودي لهذا التعليم، ولكن دور التعليم العالي القصير وهام في بعض البلدان إذ يصل في روسيا مثلاً إلى 42% وسويسرا 42.4 واستراليا 39.1%. ونشير إلى أهمية هذا التعليم في الوفاء بحاجات الاقتصاد من الأطر المهنية المتوسطة وقربه من تطورات السوق وتلبيته لحاجة الفئات الاجتماعية الأقل حظاً في المجتمع.

ولا تشكل الدراسات العليا في جامعة الكويت وزناً كبيراً. فقد استقطبت عام 1999/98 ، 685 طالباً في الفصل الأول (منهم 135 غير كويتي بنسبة 19.7%) و480 طالباً في الفصل الثاني (منهم 114 غير كويتي بنسبة 23.8%) (البيانات من المجموعة الإحصائية السنوية لعام 99 ص345).

الجدول رقم (11)

مقارنة الهيكل الأفقي لطلبة الجامعة

العام		تربية	إنسانيات	علوم اجتماعية	علوم طبيعية	طب	أخرى
كويت	96/95	30.5	7.7	34.1	23.2	4.4	-
عمان	98/97	39.1	18.7	6.1	30.5	4.9	0.8
السعودية	95/94	35.9	19.4	22.7	17.6	3.4	1.1
الإمارات	97/96	30.7	27.2	13.6	26.9	1.7	-
الأردن	97/96	11.7	17.8	31.5	27.2	10.6	1.3
اليابان	95/94	7.9	18.1	37.9	22.9	8.1	5.0
كوريا	97/96	5.9	16.5	25.2	34.1	5.1	13.2

المصدر: يونسكو 97 ص 471-11

يتخرج من جامعة الكويت سنوياً نحو 2500 طالب وطالبة. وكما هو حال العديد من الجامعات العربية وبلدان أخرى في العالم، فإن حصة الانسانيات في المسجلين وفي أفواج الخريجين في الكويت كبيرة. وغالباً ما ينادي المصلحون بضرورة تحسين التوازن الأفقي بين الاختصاصات لصالح الكليات العلمية والتطبيقية الأكثر صلة بسوق العمل. ويبين الجدول التالي، أن حصة الإنسانيات بلغت في المتوسط خلال الفترة 92/93 – 98 /99 ، 42.3% تليها العلوم الإدارية 21.5% والحقوق والشريعة 10.7%. أما العلوم والهندسة والطب فهي معاً لا تشكل أكثر من 24% (انظر الجدول رقم 12).

يُشكل خريجو الجامعة في الكويت رصيداً تعليمياً يدخل إلى سوق العمل متمتعاً بمهارات عالية تتمركز أساساً في كليات ثلاث هي: الآداب والتربية والعلوم الإدارية، حيث يبلغ وزن هذه الكليات الثلاث 72.5% من جملة الخريجين في الفصل الأول عام 96/1997 ونسبة 67.4% من جملة الخريجين الفصل الأول لعام 98/1999. وللفصلين معاً نجد النسبة 64.3% و60.1% لهذه الكليات في العامين على التوالي. وإن أضفنا لهم خريجي كليتي الحقوق والشريعة لتبين لنا مقدار تحيز هيكل الجامعة الأفقي (وبالتالي الخريجين) إلى الكليات النظرية التي لا تهيىء في سوق العمل إلا إلى المناصب الإدارية في الحكومة أو التعليم.

الجدول رقم (12)

تطور خريجي جامعة الكويت حسب الاختصاصات 92/93 - 98/1999

	علوم	آداب	حقوق وشريعة	علوم إدارية	هندسة وبترول	طب وصيدلية	طب مساعد	جملة
93/92	260	725	194	323	144	89	–	1735
94/93	222	663	155	353	161	84	45	1683
95/94	226	864	181	486	173	82	34	2046
96/95	255	1193	277	699	232	85	42	2783
97/96	256	1310	341	623	286	105	52	2973
98/97	206	947	273	486	287	–	36	2235
99/98	294	1114	302	490	313	95	60	2668
مج	**1719**	**6816**	**1723**	**3460**	**1596**	**540**	**269**	**16123**
%	10.7	42.3	10.7	21.5	9.9	3.4	1.4	100

المصدر: المجموعة الإحصائية السنوية الكويتية لعام 1997 ص346 ولعام 1999 ص344.

9-2 التعليم التطبيقي:

لقد تطور حجم خريجي معاهد التدريب والدورات الخاصة من 2226 طالباً وطالبة عام 1996/95 (منهم 2161 كويتيون) إلى 3214 لعام 1999/98 (منهم 3200 كويتيين) . (المجموعة الإحصائية السنوية الكويتية لعام 1997 ص339 ولعام 1999 ص337) .

تدفع كليات التعليم التطبيقي المختلفة عدداً من الخريجين سنوياً (على فصلين) إلى سوق العمل. وقد بلغ عدد الخريجين لعام 1996/95 ، 3327 منهم 275 أجنبي وعام 1999/98 3502 منهم 449 من الأجانب (الجدول المرفق رقم 13) . ويأتي الجزء الأكبر من هؤلاء من كليتي الدراسات التجارية (457 عام 1999/98) والتربية الأساسية (1226 لنفس العام) .

الجدول رقم (13)

خريجو كليات التعليم التطبيقي حسب الجنسية (جملة الفصلين)

	1996/95			1997/96			1998/97			1999/98		
	ك	غ	مج	ك	غ	مج	ك	غ	مج	ك	غ	مج
التربية الأساسية	1013	80	1093	982	120	1102	1001	128	1129	1063	163	1226
دراسات تجارية	1323	107	1430	1210	126	1336	876	69	945	1323	134	1457
علوم صحية	133	36	169	134	44	178	53	42	95	148	77	225
دراسات تكنولوجية	583	52	635	473	62	535	453	83	536	519	75	594
جملة	3052	275	3327	2799	352	3151	2383	322	2705	3053	449	3502

المصدر: المجموعة الإحصائية السنوية الكويتية لعام 1997 ص 336 لعام 99 ص 334

2-10 الإنفاق على التعليم

على الرغم من الجهود التي تبذلها دولة الكويت لتكوين مواردها البشرية فإن النتائج ما زالت أقل من المأمول (مقاساً مثلاً بمعدلات التمدرس إن لم نتمكن من احتساب معدلات العائد الاجتماعي للإنفاق على التعليم) . ويمثل الجدول التالي رقم (14) تطور موازنات التعليم وحصتها من الإنفاق الحكومي. حيث أن وزارتي التربية والتعليم العالي يختصان بنسب متزايدة من نفقات الميزانية 8% لعام 93/92 و10.3% لعام 99/98) . وإن أضفنا إليها مصروفات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب وأضفنا موازنة الجهات الملحقة نجدزيادة نسبة التعليم أيضاً من 8.55% إلى 10.71% في العامين المذكورين على التوالي. الأمر الذي يشير إلى أن السباق بين تلبية حاجات تنمية الموارد البشرية والموارد المادية الممكن تخصيصها لهذا الأمر يصبح أكثر فأكثر صعوبة. ويعود ذلك إلى تراكم عدة أسباب: أولاً، تزايد الطلب على التعليم من خلال تعميم التعليم الابتدائي أو الأساسي وإتاحته لشرائح لا تتمكن الآن من الاستفادة منه ونظراً لفتوة السكان واتساع قاعدة الهرم السكاني في البلاد . وثانياً، تزايد الطلب على سنوات أعلى من التعليم على السلم التعليمي إلى أقصى مآله: التعليم العالي والدراسات العليا في الداخل والخارج. وثالثاً، تزايد الطلب على نوعية التعليم وبالتالي زيادة تكلفة الوحدة (التلميذ أو الطالب) في أي من مراحله المتعاقبة أو فروعه الأفقية (الجدول رقم 15) . وإن

من المعروف أن التعليم التطبيقي في الثانوي أو العالي يكلف نسبياً أكثر من تيار التعليم العام والكليات النظرية (انظر الملحق رقم 1). ويذكر في العوامل المساعدة على رفع نوعية التعليم رواتب الأساتذة وبيئة التدريس وتقاناته (مثال: الحاسبات التعليمية) والوسائل المساعدة فيه، ومن المتوقع أن تزداد كل هذه العناصر تكلفة بأسرع من زيادة الناتج المحلي أو الأرقام القياسية للأسعار.

الجدول رقم (14)

تطور الانفاق على التعليم في الكويت بين 93/92 و99/98

(مليون دينار كويتي)

الأعوام	وزارة التربية	التعليم العالي	المجموع	إجمالي الإنفاق الموازنة	التربية والتعليم العالي % من الموازنة	التعليم التطبيقي والتدريب	إجمالي التعليم	إجمالي إنفاق الحكومة والموازنات الملحقة	التعليم % من الإنفاق الحكومي
93/92	301.18	13.93	315.11	3936.28	8.01	52.69	367.99	4304.27	8.55
94/93	304.95	15.32	320.27	4240.85	7.55	48.78	437.37	4678.22	7.89
95/94	311.77	16.19	327.96	4193.18	7.82	46.64	447.03	4640.21	8.07
96/95	317.99	18.66	336.65	4126.5	8.16	49.07	386.29	4512.79	8.55
97/96	360.43	21.53	381.96	3888.64	9.82	50.35	386.04	4274.68	10.11
98/97	388.31	22.55	410.86	3977.83	10.33	55.25	414.35	4392.18	10.61
99/98	393.15	23.17	416.32	4040.21	10.30	63.06	435.29	4475.5	10.71

المصدر: حساباتنا بدلالة بيانات من المجموعة الإحصائية السنوية الكويتية عدة سنوات.

الجدول رقم (15)

متوسط تكلفة الطالب في الكويت للعام الدراسي 1997/ 1998 (جملة المصروفات)

	ذ	إ	مج
رياض الأطفال	–	–	1790
ابتدائي	1514	1910	1712
متوسط	1614	1598	1606
ثانوي	1807	2033	1925
تربية خاصة	3891	4495	4172
تربية دينية	2244	1856	2085
إجمالي عام	–	–	1758

المصدر: وزارة التربية الكويت 1998، الانفاق التعليمي وتكلفة الطالب ، ص15.

وتنفق الكويت نسبة معتبرة من ناتجها القومي على التعليم (5% لعام 1997 مقابل 4.2% لعام 1970). وبالقياس إلى الإنفاق الحكومي فقد بلغت النسبة عام 97 ، 14% مقابل 11.2% لعام 1970 (انظر الجدول رقم 16) . ومع ذلك فإن هذه الجهود تبقى، مع تذبذبها من فترة زمنية لأخرى، أقل مما تخصصه السعودية مثلاً لمنظومتها التعليمية.

الجدول رقم (16)

تطور الإنفاق الحكومي على التعليم بالكويت

العام	% من GNP		% من انفاق الحكومي	
	الكويت	السعودية	الكويت	السعودية
1970	4.2	3.5	11.2	9.8
1980	2.4	4.1	8.1	8.7
1991	9.7	5.5	7.4	17.8
1997	5.0	7.5	14.0	22.8

المصدر: اليونسكو 99 ص503–11 +

تبلغ نسبة التعليم الخاص إلى التعليم الحكومي مقاساً بعدد التلاميذ عام 99/98 لكامل المراحل 43.8% للذكور و36.8% للإناث و40.3% للمجموع.

2–11 الهدر التعليمي:

في دراسة للدكتور عصام الدين نوفل (1998) بين أن الذاهبين إلى قوة العمل من فوج تعليمي فرضي لا يشكلون أكثر من 45.8% (منهم من مراكز التدريب قبل الثانوي 4.3%، وثانوي 8.3% ومراكز تدريب بعد الثانوي 2.9% وجامعي 14.5، وتربية أساسية 9% وتكنولوجية 6.8%) . والباقي يتوزعون بين عدم الدخول إلى سوق العمل أو الوفاة أو الالتحاق بالقوات المسلحة. ويتبين من هذه الأرقام مقدار الهدر في الموارد البشرية، هذا بافتراض أن أولئك المنخرطين في السوق يجدون فيه استعمالاً كاملاً لتلك الموارد البشرية المتجسدة.

(3) خصائص سوق العمل في الكويت:

3-1 بعض الملامح الأساسية: تجزؤ السوق

إن دراسة سوق العمل الكويتية تشير إلى عدد من الظواهر التي تشكل تحدياً للتنمية من جانب ولإدارة الموارد ا لبشرية في البلاد من جانب آخر. ومن هذه المشاكل والتحديات نذكر:

- ثنائية السوق (التجزؤ مهما كانت معايره: قطاع منظم وغير منظم، قطاع عام وخاص، كويتيين ووافدين...) ويبرز التجزؤ في فوارق الأجر بين الكويتي وغير الكويتي أو بين الكويتيين أنفسهم في القطاعين العام والخاص (لوائح الأجر الحكومية والأقدمية مقابل الإنتاجية والربحية).
- التضخم الحكومي واستحالة استمرار القطاع العام في توظيف القوى العاملة الوطنية على الرغم من جهود الإحلال نظراً لانفراده بهذه المهمة تقريباً ولتزايد إعداد القادمين الجدد إلى سوق العمل بتعليم أو بدونه العائد لفتوة السكان ولازدياد مشاركة المرأة (والمتعلمة على الخصوص) في قوة العمل، مما قاد إلى تأنيث عدد من الوظائف الحكومية وعلى الأخص التعليم. ويفرض تأنيث الوظائف مشكلات على إدارة الموارد البشرية نظراً للدخول والخروج المتكرر إلى سوق العمل وصعوبة الالتزام بالتكوين المستمر وخصوصاً الخارجي والتقاعد المبكر وعدم الحاجة الحقيقية لعرض العمل لوجود كاسبين ذكور في الأسرة.
- عمالة وافدة تختلف النظرة إليها بين رغبة نظرية في تقليص حجمها نظراً لاعتبارات اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية وواقع عملي يظهر تزايدها أو على الأقل تزايد بعض فئاتها الأقل تعليماً ومهارة.
- عدم التوافق بين مخرجات التعليم وحاجات سوق العمل. وإن كانت هذه المشكلة مشتركة مع العديد من بلدان العالم حتى بعض المتقدم منها فإنها في الكويت ترتدي أهمية خاصة نظراً لتوسع المنظومة التعليمية في أعلى هرمها ولزيادة تصيب الإناث فيها (ومعدل إسهامهم في سوق العمل ضعيف) ولهيكل الجامعة الذي يميل باتجاه الدراسات الإنسانية والتربية على الخصوص. أما عن التوافق الكمي فإن فتوة السكان وازدياد إسهام المرأة في التعليم العالي وبالتالي في سوق العمل وقصور الطلب الاقتصادي على استيعاب تلك الإعداد المتزايدة يطرح احتمال بطالة المتعلمين الصريحة أو المقنعة واحتمال فرط التعليم Overeducation.
- آثار التحولات في البيئة المحيطة والنزعات الكبرى المشاهدة كالعولمة والخصخصة والتقدم العلمي والتقاني والتنافسية والتكتل الإقليمي.

ضرورة التركيز على تفاعل عوامل العرض (بدءاً من النمو السكاني والتعليم والتدريب) مع عوامل الطلب على العمالة المتراجع وما ينجم عن ذلك من نتائج تتمثل في تدهور ظروف سوق العمل وصعوبة الحصول على وظائف مجزية (في القطاع العام أساساً)، وانتشار البطالة وقلة الكسب مع ما يرافق ذلك كله من إشكالات الفقر والتوزيع ولا سيما لدى الفئات الشابة على بوابات سوق العمل وبالتالي زيادة فرص انخراطها في أنشطة على حدود الانحراف بالمعنى الاقتصادي والاجتماعي والسياسي وليس فقط المعنى الأخلاقي.

كما أن من مشكلات سوق العمل الكويتية:

(1) ضعف الإنتاجية في كل القطاعات تقريباً ، الأمر الذي سيستلزم مزيداً من القوى العاملة لتحصيل الناتج ذاته، وبالتالي، مع ضعف القوة البشرية الكويتية، سيلزم مزيد من العمالة الوافدة (ضعيفة الإنتاجية بدورها وهكذا...)

(2) تصاعد قطاع الزراعة في التشغيل (على عدم أهمية نسبته ولكن اتجاهه عكس ما هو متوقع إلا إذا افترضنا أن في هذا القطاع تنويعاً للاقتصاد الكويتي (وهو أمر مشكوك فيه) أو تحقيقاً لأمن غذائي وهو ايضاً أقل أهمية

(3) زيادة مفرطة لقطاع الخدمات (وهو يشمل جزئين من سوق العمل مستقلين: الخدمات الحكومية غالبها في السوق الأولية) والخدمات الشخصية (في الغالب في السوق الثانوية أو القطاع غير المنظم).

كما تتصف سوق العمل بالكويت بوفرة المنشآت صغيرة الحجم. فمتوسط حجم المنشأة عام 1995 بلغ 8.7 عامل. ويختلف هذا المتوسط حسب المحافظة، فهو 11.2 في العاصمة و6.5 في حولي، كما يختلف الحجم حسب الشكل القانوني للمنشأة، فهو يصل إلى 126 فرداً بالمتوسط لدى فروع الشركات الأجنبية يليها الشركات المساهمة المقفلة 66 والشركات المساهمة بالاكتتاب العام 35 عاملاً. ومعظم المنشآت فردية الملكية 78.3% وتتراوح النسبة بين 70.4 % في العاصمة و90.3% في الجهراء[II].

[II] حساب من بيانات المجموعة الإحصائية الكويتية لعام 1999 ص108

يتزايد حجم المنشأة على العموم فهي بالمتوسط كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (17)

توزيع حجم المنشأة حسب القطاع

القطاع	حجم المنشأة	
	85	95
الصناعة التحويلية	14.4 [1]	16.1
التشييد	45.4	52.9
التجارة الخارجية	4.8	6.3

المصدر: حساباتنا من: معهد الدراسات المصرفية 2000 ، عدة صفحات

(1) 89

وعلى العموم فإن متوسط ساعات العمل الأسبوعية قليل لدى العاملين الكويتيين بالقياس إلى غير الكويتيين. فإن نتائج بحث القوة العاملة بالعينة في مارس 1988 أعطت متوسط ساعات العمل الأسبوعية لدى الكويتيين 39 ساعة مقابل 52 ساعة لغير الكويتيين. وتختلف هذه المتوسطات حسب الزمرة المهنية (الجدول المرفق رقم 18) ولكنها في كل المهن ذات نفس الاتجاه. فالكويتي يعمل عدد ساعات لا تتجاوز 63% من ساعات عمل غير الكويتي في فئة المشتغلين بالزراعة وتربية الحيوانات والصيد و75% في أعمال الخدمات. وتصل النسبة إلى 88.4 % لدى الموظفين التنفيذين والكتابيين و87.5% لدى المشتغلين في المهن العلمية والفنية. وإذا قارنا مستويات الأجر حسب المهنة والجنسية فإن الفوارق أيضاً كبيرة فإن متوسط أجر الكويتي كان 511 دينار مقابل 218 لغير الكويتي. وتختلف التناسبات بين الزمرتين حسب المهنة فتصل إلى أقصى الفرق للعاملين بالزراعة وتربية الحيوانات وأقل الفوارق لفئة المشتغلين بالمهن العلمية والفنية. وإذا أجرى تصحيح للفروق لنأخذ بالاعتبار فوارق ساعات العمل (دون رفع معدل مقابل للساعة الإضافية) فإن الفوارق تصبح أكبر. وقد يبررها فوارق مستويات التأهيل التي لا تملك بيانات تفصيلية عنها . ولكن هذه الفروق قد تدخل أيضاً ضمن خصائص ثنائية السوق المشار إليها .

وقد أوضحت دراسة د. متولي إن التفاوت العام في مستوى الأجور بين الكويتيين وغير الكويتيين يمكن إرجاعه جزئياً إلى تفاوت درجة التأهيل بين العمال من الزمرتين حيث أن نسبة العمالة الكويتية ذات المؤهلات المتوسطة والعليا تفوق بكثير نسبة العمالة غير الكويتية. كما بينت الدراسة أن تفاوت الأجور في القطاعات الإنتاجية المختلفة يمكن إرجاعه جزئياً إلى أن العمالة الكويتية تتركز في قطاعات إنتاجية تتمع بدرجة كثافة رأسمالية عالية وتحتاج إلى درجات عالية من المهارة. أما بالنسبة لتفاوت الأجور على مستوى الوظيفة فإنه يرجع إلى نظام العلاوات الاجتماعية التي تتبعه

دول مجلس التعاون قليلة السكان لتشجيع الزيادة الطبيعية في سكانها حتى يتسنى لها التغلب على عدم التوازن في الهيكل السكاني الذي تعاني منه منذ سنوات بعيدة. (متولي 1998 في وديع 1998) .

الجدول رقم (18)

متوسط ساعات العمل الأسبوعية ومتوسط الأجر الشهري حسب أقسام المهن (مارس 1988)

أقسام المهن	متوسط ساعات العمل الأسبوعية			متوسط الأجر الشهري بالدينار KD			نسبة
	كويتي	غير كويتي	نسبة	كويتي	غير كويتي	متوسط عام	ك/غ.ك
المشتغلون بالمهن العلمية والفنية	35	40	87.5	560	430	468	130.2
المديرون والاداريون ومديرو الأعمال	38	48	79.2	1194	771	944	154.9
الموظفون التنفيذيون والكتابيون	38	43	88.4	434	282	345	153.9
المشتغلون بأعمال البيع	43	51	84.3	478	270	292	177.0
المشتغلون بأعمال الخدمات	45	60	75.0	451	130	169	346.9
المشتغلون بالزراعة وتربية الحيوانات والصيد	32	51	62.8	506	106	108	477.4
عمال الانتاج والعمال العاديون	41	51	80.4	538	179	195	300.6
المتوسط العام	39	52	75.0	511	218	268	234.4

المصدر: نتائج بحث القوة العاملة بالعينة مارس 1988، المجموعة الإحصائية السنوية الكويتية لعام 1997 ص109 ، النسبة ليست موجودة في الأصل

وقد قدمت دراسة الرمضان والتوني تحليلاً مناسباً للطلب على العمالة في نشاط الخدمات الاجتماعية في دولة الكويت معتمدة على نموذج قطاعي لأهم وأكبر الأنشطة الاقتصادية الموظفة للعمالة في ذلك البلد . وقد اعتمد بناء النموذج على بيانات مقطعية سنوية تتعلق بالعمالة وحجم النشاط الاقتصادي والأجور. وقد عالج النموذج الطلب على العمالة بشكل منفصل لكل من الكويتيين والوافدين للوقوف على ديناميكية الطلب لكل من الزمرتين. وقد أظهرت نتائج النموذج أهمية الأجر الحقيقي كأحد العوامل المهمة والمحددة للطلب على العمالة الوافدة وجملة الطلب على العمالة في حين لم يكن المتغير ذو معنوية احصائية في تحديد الطلب على العمالة الكويتية. كما أظهر النموذج تأثير الطلب على العمالة بشقيها بشكل مباشر بالتغيرات الطارئة على حجم النشاط الاقتصادي باستخدام أي من المتغيرات التالية: الناتج المحلي الإجمالي، الناتج الإجمالي للقطاع غير النفطي والإنفاق العام (رمضان والتوني 1998) .

إن سوق العمل في الكويت مجزأة تجاه الكويتيين وغير الكويتيين فالتوزيع المهني النسبي (انظر الجدول رقم 19) لعام 1999 يشير إلى أن النسبة الأكبر من قوة العمل الكويتيين تتمركز في فئة الموظفين والكتبة (47.4% للمجموع وتصل إلى 49.3% لدى الذكور) وفئة المهن العلمية والفنية (29% للمجموع وترتفع النسبة إلى 47.3% للنساء) . بينما يتمركز غير

الكويتيين في فئة عمال الإنتاج والتشغيل (53.3% للذكور ولدى فئة الخدمات للنساء 76.3%) . وقد كان الوضع شبه ذلك أيضاً عام 1988 (انظر معهد الدراسات المصرفية 2000 ص 67 و 68) .

الجدول رقم (19)

التوزيع النسبي لقوة العمل (15 سنة فما فوق) حسب المهنة والجنسية والنوع (1999)%

المهن	كويتي			غير كويتي		
	ذ	إ	مج	ذ	إ	مج
مهن فنية وعلمية	19.5	47.3	29.0	8.3	10.4	8.7
مديرون إداريون ورجال أعمال	3.6	0.8	2.6	2.4	0.4	2.0
موظفون وكتبة	49.3	43.8	47.4	6.7	7.1	6.8
بيع	2.0	0.3	1.4	8.3	2.7	7.1
خدمات	14.3	4.3	10.9	18.1	76.3	30.3
زراعة وصيد	0.1	– [1]	0.1	1.9	– [1]	1.5
إنتاج وتشغيل	8.6	1.8	6.3	53.3	2.2	42.6
غير مصنف	2.6	1.7	2.3	1.0	1.0	1.0
المجموع	100	100	100	100	100	100
الأعداد المطلقة	145141	76246	221387	793210	211537	1004747

المصدرمعهد الدراسات المصرفية 2000 ص 68

(1) 0.01%

تنمو سوق العمل في الكويت بشكل قد لا يتماشى مع مفهوم الانتقال من رصيد بشري متواضع إلى رصيد يتمتع بمهارات عالية (على الأقل وفق منظور الشهادات التعليمية أو السنوات) . ويمثل الجدول التالي رقم (20) نمو المهن حسب الجنسية ومعدلات التكويت حتى عام 1999 .

الجدول رقم (20)

نمو المهن حسب الجنسية ومعدلات التكويت 1999

المهن	الرقم القياسي للتوظيف 1999 (1)			نسبة التكويت %
	ك	غ ك	مج	
الأطباء والعلميون	127	100	106	26.7
المهندسون	138	96	103	23.6
الاقتصاديون والقانونيون	114	87	94	29.1
المدرسون	121	94	109	59.3
المديرون والمشرفون	149	106	126	55.2
الأدباء والفنانون والاجتماعيون	119	96	108	57.6
رجال الأعمال والقائمون بأعمال البيع	94	112	110	9.0
الفنيون في الهندسة	120	110	113	35.6
الفنيون في الطب والعلوم	107	99	101	26.1
الكتبة ورجال الشرطة	113	102	108	58.9
العمال الحرفيون في الإنتاج	107	95	96	9.3
العمال نصف المهرة في الإنتاج	179	92	94	4.0
عمال الخدمات والزراعة	108	111	111	1.6
العمال العاديون	102	109	109	1.9
غير مبين	124	82	93	34.0
جملة	120	105	108	18.1

المصدر: حساباتنا بناء على بيانات المجموعة الإحصائية السنوية الكويتية عام 1997 و1999 ص 92.

(1) عام 1996 = 100

3-2 الإسهام في سوق العمل:

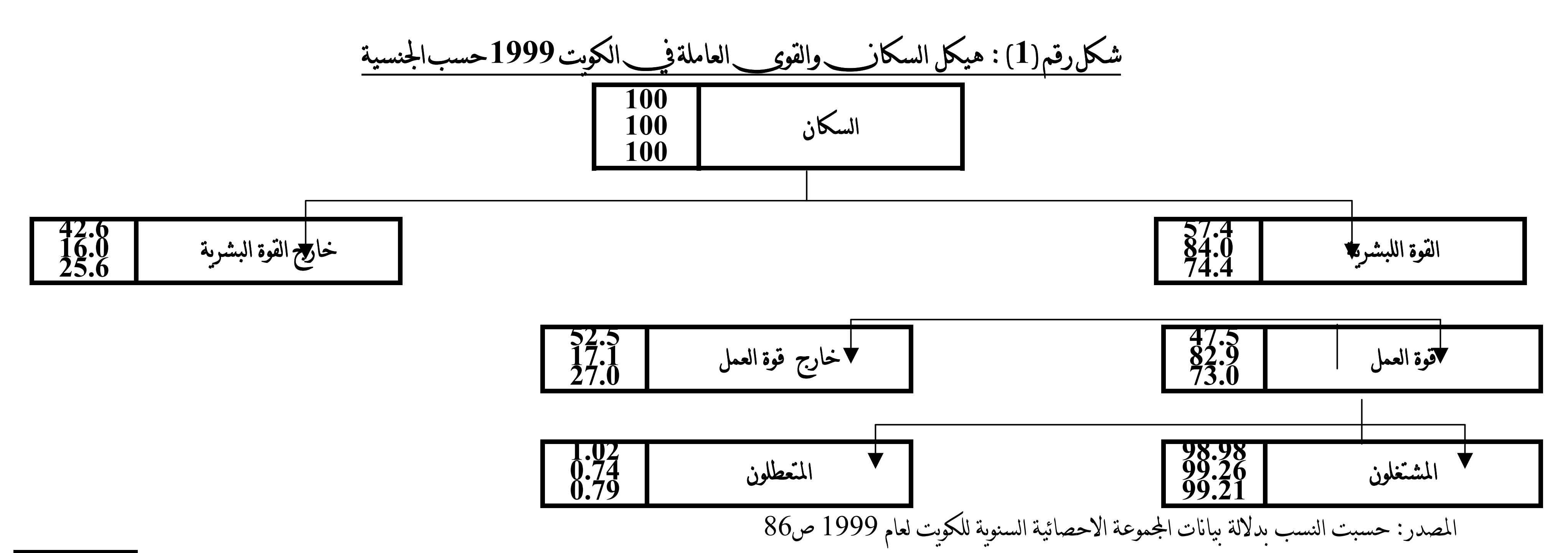
غالباً ما يشار إلى أن الإسهام في القوة العاملة في البلدان النامية ضعيف (بمستويات تتفاوت من بلد لآخر) لأسباب ديموغرافية واجتماعية. إلا أن الوضع في الكويت أيضاً يثير الاهتمام. فإن نسبة السكان خارج القوة البشرية بلغت 25.6% عام 1999 (وهي للكويتيين 42.6% ولغيرهم 16%) مقابل 26.3% عام 1996 (44.1% للكويتيين و16.7 لغير الكويتيين). (من بيانات المجموعة الإحصائية السنوية للكويت لعام 1997 ص 86 ولعام 99 ص86).

أما من هم في القوة البشرية فيتوزعون أيضاً حسب المشاركة في قوة العمل أو من هم في خارجها. وتبلغ نسبة المشاركة في قوة العمل من القوة البشرية 73.0% لعام 99 (47.5% للكويتيين و82.9% لغير الكويتيين). انظر الشكل رقم (1) أما لعام 96 فقد كانت النسبة 73.9% (45.1 للكويتيين و84.3% لغير الكويتيين).

وتبلغ نسبة المشاركة في قوة العمل إلى إجمالي السكان فقط 54.4% لعام 99 (27.3% للكويتيين و69.6% لغيرهم) مقابل نفس النسبة لعام 96 أي 54.4% ولكن توزيعها هو 25.2% للكويتيين و70.2% لغير الكويتيين وهو ما يشير إلى تحسن طفيف في مشاركة الكويتيين.

أما عن معدل البطالة فهو لعام 99 فقط 0.79% للمجموع (1.02 % للكويتيين و0.74% لغيرهم) مقابل 0.71% لعام 96 (1.33 % للكويتيين و0.59 % لغير الكويتيين).

شكل رقم (1) : هيكل السكان والقوى العاملة في الكويت 1999 حسب الجنسية



المصدر: حسبت النسب بدلالة بيانات المجموعة الاحصائية السنوية للكويت لعام 1999 ص86

كويتي
غير كويتي
المجموع

1-2-3 مستوى النشاط:

إن مستوى النشاط الاقتصادي في الكويت متواضع وخصوصاً للكويتيين وعلى الأخص للنساء. وقد تطور معدل النشاط الاقتصادي الإجمالي (جنسيين وتشمل الوافدين) من 36.2% عام 1980 إلى 39.50% عام 1985 وإلى 51.99% عام 1993 و55.13% عام 1998، ولكنه تراجع إلى 51.38% عام 1999 (حسب بدلالة بيانات معهد الدراسات المصرفية 2000 ص56+). وتشير البيانات إلى تحسن ضئيل في هذه المعدلات للكويتيين مع تراجع ضئيل أيضاً في معدل النشاط لغير الكويتيين من الجنسيين (الجدول المرفق رقم 21). إن معدل النشاط للكويتيين كان عام 1996، 24.9% للجنسيين معاً مقابل 69.8% لغير الكويتيين. وارتفعت النسبة قليلاً عام 1999 لتصبح 27% للكويتيين مقابل 69.1% لغير الكويتيين. وتختلف هذه النسب حسب الجنس فهي لم تتجاوز للإناث الكويتيات 16.3% مقابل 45.4 % للوافدات عام 1996 وأصبحت النسبة 18.4% و44.5 % للزمرتين عام 1999 على التوالي.

ويعود سبب هذه النسب القليلة للكويتيين لاعتبارات عديدة أهمها فتوة السكان وانخراط الشباب في التعليم وضعف إسهام الإناث في سوق العمل. إلا أن ارتفاع مستوى التعليم المتزايد لدى الإناث والتحولات الجارية على المجتمع الكويتي تشير إلى زيادة حصتهن في الإسهام وخصوصاً مع التأنيث المشاهد لمهن عديدة كالتدريس ووظائف الحكومة الكتابية على الخصوص. وإذا حسبنا نسبة من هم خارج قوة العمل إلى قوة العمل حسب الجنس والجنسية (الجدول المرفق رقم 22)، فإننا نلاحظ تراجع هذه النسبة لدى الكويتيين (الجنسيين معاً) مقابل ازدياد طفيف لدى غير الكويتيين وهو أمر ملفت للنظر. وبالطبع فإن هذه النسب تكبر لدى الإناث عنها لدى الذكور.

الجدول رقم (21)

تطور مستوى النشاط الاقتصادي [1] 1996-1999 حسب الجنس والجنسية

العام		ك	غ	جملة
ذكور	96	33.5	81.7	68.0
	99	35.7	81.1	67.8
إناث	96	16.3	45.4	32.3
	99	18.4	44.5	32.4
جملة	96	24.9	69.8	54.1
	99	27.0	69.1	53.9

المصدر: حساباتنا بدلالة بيانات المجموعة الإحصائية السنوية للكويت 1997 ص86 و1999 ص86.

(1) % المشتغلون إلى حجم السكان

الجدول رقم (22)

نسبة خارج قوة العمل إلى قوة العمل%

للفترة بين 1996-1999 حسب الجنس والجنسية

العام		ك	غ	جملة
ذكور	96	58.5	5.7	13.2
	99	48.9	6.4	13.0
إناث	96	245.8	65.2	106.7
	99	215.8	70.1	108.7
جملة	96	120.1	18.4	34.9
	99	106.4	19.8	35.4

المصدر: حساباتنا بدلالة بيانات المجموعة الإحصائية السنوية للكويت 1997 ص86 و1999 ص86.

3-2-2 معدل الإسهام حسب الجنس والجنسية:

يختلف معدل الإسهام في سوق العمل حسب الجنسية ومستوى التعليم (الجدول المرفق رقم 23). فمن جهة الكويتيين نجد أن المعدل يتزايد مع ارتفاع مستوى التعليم فهو يتراوح بين 7.46% لدى الأميين (والغالب النساء) ويصل إلى 40.24% لدى حملة الثانوي و91.83 لدى حملة المؤهلات الجامعية وما فوق. وهو أمر يتناسب مع مفهوم راس المال البشري ويشير إلى إسهام النساء المتزايد بازدياد مستوى تعليمهن. أما الانخفاض لدى فئة الابتدائية فقد يعود إلى أن حملة الابتدائية الجاري إحصائهم يتابعون الدراسة. أما لدى الوافدين فإن المعدل مرتفع لكل الفئات عدا حملة الابتدائية والمتوسطة وغالباً ما يكون سبب ذلك متابعة عوائل الوافدين للدراسة في سن هاتين المرحلتين. وإن انخفاض معدل الإسهام لدى الوافدين من حملة الشهادات فوق الثانوية قد يكون بسبب عوائل الوافدين الذين لا يجدون عملاً بالضرورة بنفس القدر من الإلزام الذي يحصل لدى المواطنين.

الجدول رقم (23)

معدل الإسهام في سوق العمل للجنسين حسب الجنسية ومستوى التعليم عام 1988

	كويتي			غير كويتي		
	سكان	قوة عمل	المعدل	سكان	قوة عمل	المعدل
أمي	58527	4368	7.46	189198	122590	64.79
يقرأ ويكتب	33327	4137	12.41	186806	148810	79.66
ابتدائية	80682	8253	10.23	179032	52647	29.41
متوسطة	114576	35448	30.94	205091	88205	43.01
ثانوي	50568	20349	40.24	154859	106145	68.54
فوق الثانوية وتحت الجامعة	22092	19656	88.97	25231	21666	85.87
جامعة وما فوق	25179	23121	91.83	83927	74520	88.79
إجمالي	384951	115332	29.26	1024144	614583	60.01

المصدر: حساباتنا من جداول: وزارة التخطيط Statistical Review 17th edition 1994

يزداد إسهام النساء في النشاط الاقتصادي (وفق التعريف الإحصائي المتعارف عليه الذي يميل إلى تثبيت ذلك الإسهام المرتبط بالسوق) في الكويت مثل الظاهرة في بقية العالم. فقد ارتفعت نسبة النساء في قوة العمل الإجمالية من 13 % عام 1980 إلى 29% عام 1996 (مقابل 28% و33% على التوالي في دول MENA و38% و43% في الدول عالية الدخل (بيانات البنك الدولي World Dev. Indicators 98) .

3-2-3 قوة العمل: الكويتيين حسب العمر:

على الرغم من فتوة السكان في الكويت فإن قوة العمل من فئة عمر أقل من 29 سنة بلغت نسبة 22.8% من قوة العمل الكويتية عام 1993 . ولكن هذه النسبة قد انخفضت عام 1999 لتصل إلى 20.4%. بينما ارتفعت نسبة الكبار. فقد بلغت نسبة من هم من ذوي العمر 50 سنة فما فوق 10.5% عام 1999 مقابل 7.8% عام 1993 (الجدول رقم 24) . ولا يجد المرء تفسيراً نهائياً لهذا التغير في النسبة فقد يكون بسبب انخراط الشباب أكثر في الدراسة أم تقاعس نسبي عن الالتحاق بقوة العمل. وإذا افترضنا إسهاماً متزايد للفتيات بالالتحاق بقوة العمل فهذا يعني أن فئة الكبار من الذكور أكثر ارتفاعاً مما تظهره الأرقام.

الجدول رقم (24)

تطور قوة العمل الكويتية (15 سنة فما فوق) حسب فئات العمر

فئات العمر	1993 *	1999 *	رقم قياسي	%93	%99
19-15	3385	1963	58	2.2	0.9
24-20	21940	26457	121	14.0	12.2
29-25	35743	44121	123	22.8	20.4
34-30	32662	41123	126	20.8	19.0
39-35	25011	35227	141	15.9	16.3
44-40	16233	26555	164	10.4	12.3
49-45	9871	18070	183	6.3	8.4
54-50	5734	10643	186	3.7	4.9
59-55	3233	6083	188	2.1	2.8
64-60	1559	3271	210	1.0	1.5
65 +	1543	2791	181	1.0	1.3
مج	156914	216304	138	100	100

المصدر: معهد الدراسات المصرفية 2000 ص 65.

*** 12/31**

4-2-3 البطالة

لا تشكل البطالة الصريحة مشكلة كبيرة في الكويت فهي لم تتجاوز عام 1999، 0.79% للإجمالي (0.67% لدى الإناث و83% لدى الذكور) . وهي أكثر ارتفاعاً لدى الكويتيين إذ تبلغ 1.02% للإجمالي مقابل 0.71 لدى الإناث و1.18% لدى الذكور (مصدر: معهد الدراسات المصرفية 2000، جدول 13-A ص78) . وإذا كان اتجاه البطالة نحو الانخفاض لدى الكويتيين فإنه يرتفع لدى غير الكويتيين مع الزمن لكلا الجنسيين ولدى النساء أكثر (انظر الجدول رقم 25) .

الجدول رقم (25)

تطور معدلات البطالة في الكويت %

	ك	غ	جملة
إجمالي			
1996	1.33	0.59	0.71
1997	1.16	0.62	0.71
1998	1.03	0.64	0.71
1999	1.02	0.74	0.79
ذكور			
1996	1.61	0.64	0.78
1997	1.40	0.66	0.77
1998	1.23	0.68	0.76
1999	1.18	0.76	0.83
إناث			
1996	0.75	0.37	0.46
1997	0.69	0.45	0.50
1998	0.64	0.52	0.55
1999	0.71	0.65	0.67

المصدر: حساباتنا بدلالة بيانات من المجموعة الإحصائية السنوية الكويتّية عدة سنوات.

تصيب البطالة في الكويت كما في مجمل دول العالم الفئات العمرية الشابة. فمعدل البطالة لفئة العمر 15-19 عاماً يصل إلى 23.7% عام 1988 (27.4 لدى غير الكويتيين) مقابل 7.8% لفئة العمر 20-24 عاماً و1.9 لجملة الأعمار (انظر الجدول رقم 26). وإذا كانت المعدلات أكثر ارتفاعاً لدى غير الكويتيين في فئتي العمر الشابة فإن العكس هو الصحيح إذا أخذنا مجمل فئات العمر في الاعتبار.

الجدول رقم (26)

معدلات البطالة حسب فئات العمر والجنسية 1988

فئات العمر	كويتي	غير كويتي	المجموع
19–15	15.6	27.4	23.7
24–20	5.9	8.5	7.8
65–25	1.1	0.5	0.6
65+	–	–	–
المجموع	2.7	1.8	1.9

المصدر: محسوب بدلالة بيانات المجموعة الإحصائية السنوية الكويتيّة 1997 ص 88.

3–3 التوزيع القطاعي للقوة العاملة:

إن اعتماد الدول الخليجية على النفط وشبه وحدانية مصدر الدخل جعل التوزيع القطاعي (بدرجات متفاوتة) يتمركز في قطاع الخدمات (في الكويت والإمارات وإلى درجة أقل في السعودية وعمان). وينطبق هذا التمركز بشدة أكثر لدى الإناث حيث 98% في الكويت و97% في الإمارات من قوة العمل النسائية يشتغلن في هذا القطاع هجر شبه كامل لقطاعي الصناعة والزراعة (تبلغ النسبة 45% في عمان).

وإن التطور بين عامي 80 و96 لم يزد عن تركيز هذه الصورة في مجمل الدول الخليجية المتاح عنها بيانات (انظر الجدول رقم 27). وهي نفس الظاهرة المشاهدة في الدول عالية الدخل ولكن لا تماثل في الوزن والاتجاه متوسط توزيع الدول العربية في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا MENA حيث أن الحصة القطاعية لدى النساء عام 96 كانت على التوالي 55% زراعة و11% صناعية و29% في الخدمات.

الجدول رقم (27)

تطور هيكل القوى العاملة في دول الخليج % (80-96)

الهيكل %			الكويت	الإمارات	السعودية	عُمان	MENA	دول عالية الدخل
الزراعة	ذ	80	2	5	45	52	39	8
		96	2	9	20	48	29	6
	إ	80	0	0	25	25	53	8
		96	0	0	12	20	55	4
الصناعة	ذ	80	36	40	17	21	25	41
		96	32	30	21	22	26	35
	إ	80	2	7	5	33	10	23
		96	2	2	6	35	11	18
الخدمات	ذ	80	62	55	39	27	35	47
		96	67	61	59	30	43	56
	إ	80	97	93	70	42	29	66
		96	98	97	82	45	29	75
قوة العمل النسائية % من قوة العمل		80	13	5	8	7	28	38
		96	29	14	14	15	33	43

المصدر: World Dev. Indicators, 1998 World Bank جدول 2.3 ، 2.5

يتمركز معظم العمالة في قطاع الخدمات إذ يشكل القطاع 65.34% من التشغيل للذكور عام 1988 (مقابل 61.92% عام 1980) وللإناث النسبة أكبر إذ تبلغ 98% عام 88 (مقابل 97.35% لعام 1980) (أنظر الجدول رقم 28).

وفي سنوات أحدث فإن توزيع القوى العاملة الفعلية 93-99 والمسقطة 2000-2006 يبين في الجدول المرفق رقم (29) حيث متوسط التوزيع لفترة الإسقاط هو 80.18 % لقطاع الخدمات و16.71 % لقطاع الصناعة و3.11 % لقطاع الزراعة. ومما يلفت النظر التزايد النسبي للتشغيل في قطاع الزراعة الذي على الرغم من صغر نسبته يسير عكس الاتجاه العام المعهود في بلدان أخرى وهو تراجع التشغيل في هذا القطاع مع التغير التقاني في العالم. ويتزامن هذا الارتفاع مع تراجع في إنتاجية القطاع على الخصوص (بمعدل 7.79-% للفترة 93-99 و9.52-% للفترة 1999-2006).

الجدول رقم (28)

توزيع قطاعي للقوى العاملة (الشعب النشيط بالكويت 1988)

	ذكور		إناث	
	1980	1988	1980	1988
زراعة	2.15	1.67	0.13	0.08
صناعة: كل	35.93	32.99	2.52	1.92
تحويلية	9.61	9.76	1.16	0.83
خدمات	61.92	65.34	97.35	98.00

المصدر: Meth, ILO, p.99

الجدول رقم (29)

هيكل توزيع وإسقاطات الطلب على العمالة وفق القطاعات الثلاثة

العام	زراعة	صناعة	خدمات	المجموع
1993	1.11	21.82	77.07	100
1994	1.67	22.30	76.03	100
1995	1.91	20.80	77.29	100
1996	2.01	20.58	77.41	100
1997	2.09	20.23	77.68	100
1998	2.09	20.21	77.70	100
1999	2.00	18.69	79.31	100
2000	2.46	18.32	79.22	100
2001	2.66	17.77	79.57	100
2002	2.86	17.23	79.91	100
2003	3.09	16.69	80.22	100
2004	3.32	16.16	80.52	100
2005	3.57	15.64	80.79	100
2006	3.84	15.12	81.04	100
متوسط	3.11	16.71	80.18	100

حساباتنا بدلالة

4-3 توزيع قوة العمل حسب الجنسية والقطاع:

تتوزع قوة العمل في الكويت حسب الجنسية عام 1999 بين 18% للكويتيين و82% من غير الكويتيين. ولكن النسب تتغير حسب قطاع العمل الحكومي والخاص. ففي الوقت الذي يتمركز الكويتيون في الحكومة بنسبة 93.8% مقابل 6.2% فقط في القطاع الخاص نجد أن غير الكويتيين يتمركزون في القطاع الخاص أساساً 91.2% مقابل 8.8% في القطاع الحكومي (انظر الجدول رقم 30).

وتلعب فوارق الأجر والتعويضات وأمان العمل دوراً كبيراً في تفسير هذا التمركز إضافة بالطبع لفوارق التعليم والعوامل الاجتماعية الأخرى. كما تتوزع قوة العمل حسب الجنس والجنسية إلى صورة أخرى. حيث أن التوزيع لدى الكويتيين هو 65.6% والإناث 34.4% مقابل 78.9% و21.1% للجنسيين على التوالي لدى غير الكويتيين (بيانات من نفس مصدر الجدول السابق).

إن فجوة الإسهام حسب الجنس تقل لدى الكويتيين عنها لدى الأجانب. ويعود ذلك أساساً ، إلى اختلاف التركيب حسب الجنس لدى كل من المجتمعين حيث أن الوافدين يتميزون بمجتمع نسبة الإناث فيه قليلة وهو مجتمع عزاب تماماً لدى شرائح عديدة من العاملين ذوي الدخل المنخفض. إن تزايد إسهام النساء في النشاط الاقتصادي يعود إلى التعليم أساساً وإلى سياسة الإحلال إضافة إلى عوامل اجتماعية أخرى مثل تأخر سن الزواج، التغير في التقاليد .

الجدول رقم (30)

توزيع إجمالي قوة العمل في دولة الكويت 1999 حسب القطاع والجنسية

القطاع/ الجنسية	كويتي	غير كويتي
خاص	6.2	91.2
حكومي	93.8	8.8
مج	100	100
	18.0	82.0

المصدر: عن معهد الدراسات المصرفية 2000 ص61.

يتجمع الكويتيون في عدد محدود من المهن أولها عام 1990 الأعمال الكتابية 32.3% يليها المهن العلمية والفنية 27.9% وفي الخدمات (معظمها خدمات حكومية) 24.1% . وإن معدل الكثافة هو في الإدارة العليا والتشريع 513 وفي الأعمال الكتابية 394 وفي المهن العلمية والفنية 218 (انظر الجدول رقم 31). بالمقابل، يتمركز غير الكويتيين أساساً في فئة عمال الإنتاج والعمال العاديين 41.5 % يليها الخدمات بنسبة 27.6%.

الجدول رقم (31)

الهيكل عام 1990 مايو بحث العينة %

	ك	غ ك	مج	معدل الكثافة [1]
علمية وفنية	27.9	12.8	14.9	218
إدارة عليا وتشريع	4.1	0.8	1.3	513
أعمال كتابية	32.3	8.2	11.6	394
بيع	4.6	6.8	6.5	68
خدمات	24.1	27.6	27.1	87
زراعة وتربية حيوان	0.4	2.3	2.6	17
إنتاج وعمال عاديون	6.6	41.5	36.6	16
المجموع	100	100	100	100

المصدر: المجموعة الإحصائية السنوية الكويتية 1999 ص101

(1) كويتي / غير كويتي

5-3 تدهور الإنتاجية:

من الملاحظ أن القيمة المضافة للمشتغل الواحد تتراجع في قطاعي المحاجر والتشييد وكذلك يتراجع أجر المشتغل (انظر الجدول رقم 32) بالمتوسط في القطاعات المأخوذة عدا المناجم بين 1985 و1995 . ويتوقع لها أن تتراجع أكثر خلال السنوات التالية (انظر الجدول رقم 33) . بينما يتزايد عدد العاملين في القطاعات المنتقاة بين العامين المذكورين وكذلك الإسقاطات (عدا التجارة الداخلية) .

الجدول رقم (32)

تطور القيمة المضافة وتعويض العاملين في بعض القطاعات في الاقتصاد الكويتي 85-95

القطاع	1985			1995		
	عدد المشتغلين	القيمة المضافة للمشتغل الواحد	متوسط الأجر السنوي للمشتغل الواحد	عدد المشتغلين	القيمة المضافة للمشتغل الواحد	متوسط الأجر السنوي للمشتغل الواحد
المناجم والمحاجر	5173	615697	11947	6492	483272	13062
الصناعات التحويلية	49013	7818	3638	64450	13787	3050
المجموع	54186	65851	4331	70942	56751	3967
التشييد	58703	4416	2696	65649	3710	2241
التجارة الداخلية	85723	5987	2394	86138	6378	2171

المصدر: حساباتنا بدلالة معهد الدراسات المصرفية 2000 ص221، 225، 231.

فمتوسط الأجر في التشييد كان 2244 دينار بالعام للفترة 85-95 بينما بلغت القيمة المضافة 3695 وستتراجع هذه القيمة إلى 3579 دينار عام 2000 وإلى 3555 عام 2005 وإلى 3532 عام 2010 . بينما كان متوسط الأجر في التجارة الداخلية للفترة المذكورة 2130 ديناراً وسيتراجع إلى 1755 عام 2000 وإلى 1603 عام 2005 وإلى 1465 فقط عام 2010. على الرغم من توقع تزايد القيمة المضافة للمشتغل في القطاع من 6187 متوسط الفترة 85-95 إلى 6584 عام 2000 وإلى 6820 عام 2005 وإلى 7064 عام 2010 . وكذلك يتوقع تزايد القيمة المضافة للمشتغل في الصناعات التحويلية من متوسط الفترة 85-95 البالغ 11090 دينار إلى 12997 لعام 2000 و15121 و17592 لعامي 2005 و2010 على التوالي.

تعاني الإنتاجية (الناتج المحلي الإجمالي للمشتغل الواحد) من تدهور في معظم قطاعات النشاط الاقتصادي في الكويت وفي مجمل الاقتصاد . ففي الفترة من 1993-1999 كان متوسط تراجع الإنتاجية 2.81% وسيصبح 4.26% بالسالب للفترة 99-2006. وتختلف هذه النسب حسب القطاع إذ تبلغ أقصاها في قطاع الزراعة 7.79- و9.52 -% للفترتين على التوالي. بينما يشهد قطاع الصناعة التحويلية زيادة موجبة في الإنتاجية بلغت 3.49% للفترة الأولى وستهبط إلى 2.36% للفترة المسقطة. (انظر الجدول رقم 33) .

الجدول رقم (33)

مُعــدلات تغـير الإنتاجيــة

القطاع	فعلي بين 93-99	متوقع بين 99-2006
1	-7.79	-9.52
2	-2.40	-5.28
3	3.49	2.36
4		
5	-2.70	-4.33
6	-4.32	-4.51
7	1.69	-1.21
8	-0.82	-1.48
9	-3.93	-4.72
جملة	-2.81	-4.26

المصدر: حساباتنا من جداول سابقة

3-6 مستويات المهارة في سوق العمل:

إن من الصعب قياس مهارة العاملين في سوق العمل، ولا تتوفر بيانات كلية تسمح بتقرير ذلك. ولكن يمكن استعمال التوزيع المهني بتجميع عناصر المهن حسب ما يتوقع من مهارات مرتبطة أساساً بالشهادات العلمية التي تسمح بالانخراط في تلك المهن (كالطب والعلوم والهندسة والتدريس. .) . وبهذه الطريقة أوجدنا الجدول المرفق رقم (34) الذي يبين تطور مستويات المهارة القوى العاملة (15 سنة فما فوق) حسب الجنسية بين عامي 1996 و1999 .

ويتبين من الجدول أن التواجد الكويتي مرتفع بالقياس إلى غير الكويتيين في المهن ذات المهارة العالية والمتوسطة على الخصوص التي تشكل النسبة الأكبر من العمالة الكويتية، بينما العكس لدى غير الكويتيين. وهذا ما يؤكد الحقيقة المتوقعة في تحليل سوق العمل الكويتية من حيث تمركز الوفرة من العاملين الوافدين في المهن المتدنية المهارة (ومستويات التعليم أيضاً كما يتبين من جدول آخر)، وبعضها هامشي فعلاً، على الرغم من وجود نسب لا بأس بها من تلك العمالة الوافدة في المهن العليا . ونلاحظ من الجدول أن نحو 52% من الكويتيين يعملون في المهن ذات المستوى المتوسط من المهارة عام 1996 .

وهبطت النسبة إلى 48.4 % عام 1999 بينما 63.05% من الوافدين هم في فئة العمال العاديين عام 1996 وزادت النسبة إلى 65.35% لعام 1999 .

الجدول رقم (34)

تطور مستويات مهارة [1] القوى العاملة (15 سنة فأكثر) حسب الجنسية 96-99%

	1996			1999		
	ك	غ	مج	ك	غ	مج
أطر مهنية عليا	5.35	3.80	4.05	5.48	3.33	3.72
مديرين ومشرفين	15.99	3.52	5.54	19.85	3.55	6.49
مدرسين	13.32	2.26	4.05	13.45	2.03	4.09
أطر متوسطة	51.46	12.27	18.62	48.40	12.24	18.77
عمال نصف مهرة	5.21	15.10	13.49	5.01	13.51	11.97
عمال عاديين	8.67	63.05	54.24	7.80	65.35	54.96
مج	100	100	100	100	100	100

المصدر: حساباتنا بدلالة المجموعة الاحصائية السنوية للكويت لعام 1997 ص92 ولعام 1999 ص92

(1) ضع الإطار المرفق

7-3 العمالة الوافدة:

تعمل الكويت في ظروف مواتية للتحكم بحجم القوى العاملة الوافدة وتشغيلها . فعلى الرغم من قوانين العمل فإن عدم وجود نقابات عمال أو اتفاقيات صلبة لانتقال العمالة يسمح للكويت بالتحكم في تركيبتها السكانية ومن ثم تركيبة سوق العمل. ويبدو أن الكويت قد فرطت بالفرصة التي أتيحت بعد تحرير الكويت بخروج الوافدين الكثيف فأعادت تشكيل مخزون العمالة الوافدة على الرغم من الدعوات المعارضة لذلك. وربما كانت نوعية الرصيد الجديد أقل ارتفاعاً وارتباطاً بالحاجات الحقيقية لاقتصاد يسعى لتنويع مصادر الدخل والدخول في المنافسة العالمية.

إن تركيب العمالة الوافدة العاملة في القطاع الخاص في معظمه من بلدان آسيوية يليها بلدان عربية ثم بلدان أخرى. وتبلغ نسبة الآسيوية لعام 1996 ، 59.7% والعرب 39.0% (المجموعة الإحصائية السنوية الكويتية لعام 1999 ص115) بينما تتوزع النسبة لإجمالي قوة العمل غير الكويتية عام 1999 بين الآسيوية 67.1% والعربية 31.8% (معهد الدراسات المصرفية 2000 ص37) .

ومن المهم الإشارة أن العاملين في المنازل يشكلون نسبة هامة إذ بلغ عددهم عام 1993 (12/31) مبلغ 138492 شخصاً . ولكن الرقم قد ارتفع خلال عدة سنوات ليصل في 1999/12/31 إلى 269085 عامل وعاملة أي بمعدل نمو سنوي متوسط يصل إلى 11.71%. وهو معدل يفوق معدل تزايد السكان وتزايد الدخل وتزايد التعليم وتزايد انخراط المرأة بالنشاط الاقتصادي ومعدل نمو إجمالي القوة العاملة الذي بلغ للفترة ذاتها 6.34%.

وإذا كان لا يوجد معلومات عن سويتهم العلمية فإن هناك ما يدفع للاعتقاد بأن معظم الأمية لدى العمالة الوافدة تتمركز في هذه الفئة. وهنا يبرز أحد مآزق الاحلال: فما لم يحصل تغيير جذري في سلوك الكويتيين تجاه هذه الفئة من العمالة وتجاه الأعمال المنوطة بها أصلاً وإمكان قيام أفراد الأسرة بجزء هام منها فإن موضوع الاحلال لن يكون إلا إخراجاً لزمر منهية ماهرة متعلمة من البلاد .

3-8 تحويلات العاملين:

بلغت تحويلات العاملين في الكويت في ميزان المدفوعات عام 1994 ، 395 مليون دينار وتزايدت إلى 417 مليون عام 1997 وإلى 412 مليون عام 1998 (معهد الدراسات المصرفية 2000 ص87) . إلا أن تقديرات أخرى تشير إلى أرقام أكبر إذ تُشكل تحويلات المهاجرين مبلغاً معتبراً سواء أخذناها بالمبالغ المطلقة التي تطورت من 584 مليون دولار عام 1981 إلى مليون و445 مليون دولار عام 1994 ، أم أخذناها كنسبة إلى GDP (فقد تطورت من 2.3% إلى 6% بين العامين المذكورين)، أو كنسبة من الصادرات (3.6% عام 81 و13.0% عام 1994) أم كنسبة من احتياطيات البلاد الدولية حيث تطورت من 14.4% إلى 41.3% بين العامين المذكورين (محمد ابراهيم السقا، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد 88 ص 161) .

إذا كانت الدول المرسلة للعمالة قد استفادت من الفورة النفطية (من خلال التحويلات مثلاً) فإن هناك آثاراً عديدة على اقتصاداتها ومجتمعاتها نجمت عن تلك الهجرة، وتذكر الأدبيات والدراسات العديد منها مثلاً: توسع النزعة الاستهلاكية، استنزاف الكفاءات المهنية (المتعلمة أو الخبيرة) وأثر ذلك على أداء الكفاءات الأخرى المتبقية في البلاد (مفوم تكامل فرق العمل)، تشوه الهياكل الإنتاجية لتشوه هياكل القوى العاملة المتبقية، إضافة إلى العديد من المشكلات الاجتماعية الناجمة عن الهجرة كترك عبء تربية الأطفال على الأم غير المرافقة أو تغير منظومات القيم التقليدية. .الخ.

3-9 الإحلال:

يستمد موضوع الإحلال واستهدافه شرعيته من منطقية الاعتماد على الذات وأحقية المواطنين في الحصول على فرصتهم للإسهام في تنمية بلادهم والتمتع بفرص العمل وخصوصاً مع تزايد البطالة المقنعة والسافرة أيضاً في الأونة الأخيرة. كما يستند الإحلال إلى الوعي بالمخاطر العديدة: اقتصادية واجتماعية وثقافية وأمنية، المترافقة مع وجود نسبة مرتفعة من السكان الأجانب في البلاد .

إلا أن هذا الموضوع غالباً ما يتم حصره في الإحلال العددي للمواطنين محل إعداد من العمالة الوافدة دون التعمق كثيراً بجوانبه المتشعبة. وربما من المناسب الاهتمام بإجابات عن أسئلة مثل: ما هو الإحلال؟ (أنواع عديدة غير الجانب العددي المشار إليه)، ومن الذي يجري إحلاله، (كفاءات أم عمالة هامشية، عرب أم خليجون أم. . ، بشر أم تقانة، . .) ومتى؟ أي الجدول الزمني له (السرعة أم التدرج)، وأين يتم الإحلال؟ في القطاع العام أم الخاص، في المنظم أو غير المنظم. وكيف يتم؟ أنظمة الحوافز وليس القوانين التي تتعارض مع رشاد أرباب العمل الاقتصادي ومصالحهم المباشرة وربما مع مصالح العاملين الوطنيين أيضاً بسحب عدد كبير من مساعديهم الذي كانوا يقومون بالعمل الفعلي كله، وكذلك الإجراءات التي تضمن عدم التعرض لهزات داخلية وخارجية وتحترم المواثيق الدولية وإنسانية الانسان الوافد وحقوقه في عصر أصبحت الشفافية إحدى معالمه الواقعة أو المتوقعة.

بمتابعة تطور توزيع القوة العاملة وفقاً لمجموعات المهن الخاصة بالخطة الإنمائية لأعوام 1993–1999 نلاحظ أن الفئة التي انحسرت أهميتها نسبياً لدى العمالة الوافدة هي فئة الأطباء والعلميين (رقم قياسي 84.73) بينما ارتفعت أهمية بعض الزمر مثل رجال الأعمال (رقم قياسي 172.85) وعمال الخدمات والزراعة (رقم قياسي 172.01) انظر الملحق. ومن هذه الأرقام نجد أن الإحلال قد تم على حساب العلميين والأطر العليا . وهذا يشكل هدراً لطاقة خارجية متاحة بينما فئة رجال الأعمال والزراعيين ترتفع بأكثر من أهميتها الفعلية لاقتصاد الكويت حيث الأرض الزراعية محدودة وإمكانات التكنولوجيا الموفرة لليد العاملة متوفرة. فماذا تضيف هذه الكثافة النسبية باليد العاملة وخصوصاً من غير الكويتيين وذوي درجات من التعليم ضئيلة كما رأينا ؟ .

3-9-1 مهن تصاريح العمل:

لا يبدو أن ظاهرة استقدام العمالة قليلة التأهيل ستتوقف. فبالنظر إلى تصاريح الدخول الممنوحة عام 1999 حسب زمر المهن (الجدول المرفق رقم 35) نلاحظ أن النسبة الأكبر منها (60.6%) تعود إلى عمال الإنتاج و12.9% إلى عمال الخدمات (تختلف هذه النسب حسب الجنسية فتصل نسبة عمال الإنتاج والخدمات لدى العمالة الوافدة الآسيوية 65.3% و14.8 % للزمرتين على التوالي. بينما هي للعمالة العربية 54.2% و9.3% على التوالي. ويلاحظ أن نسبة الفنيين والعلميين ترتفع لدى التصاريح العربية منها لدى التصاريح للوافدين الآسيويين. والجزء الأكبر من التصاريح الممنوحة لمهن الفنيين والعلميين والمديرين ممنوحة لحملة جنسيات أخرى (غير العربية والآسيوية وغالباً هي أوروبية أو أمريكية).

الجدول رقم (35)

تصاريح الدخول حسب مجموعات الدول والمهن 1999/1/1 - 1999/12/31

المهن	عربية	آسيوية	أخرى	مج	عربية %	آسيوية %	أخرى %	مج %
فنيون وعلميون	2628	3601	1149	7378	14.1	8.0	54.4	11.2
مديرون	459	429	371	1259	2.5	1.0	17.6	1.9
كتابيون	1728	1292	66	3086	9.3	2.9	3.1	4.7
مهن البيع	1357	1739	80	3176	7.8	3.9	3.8	4.8
مهن الخدمات	1728	6689	110	8527	9.3	14.8	5.2	12.9
مهن الزراعة والصيد	645	1925	3	2573	3.6	4.7	0.1	3.9
عمال الانتاج	10115	29474	334	39923	54.2	65.3	15.8	60.6
إجمالي	18660	45149	2113	65922	100	100	100	100

المصدر: مندني 99 (مختصر) بدون النسب.

ما زالت تصاريح العمل (الدخول للعمل أو الاستخدام لأول مرة) تمنح بنفس الوتيرة السابقة تقريباً وكذلك تجديد تصريح العمل أو التحويل (انظر الجدول الملحق رقم 2). ولا تشكل الالغاءات النهائية للتصاريح بسبب المغادرة نسباً كبيرة. فهي تشكل فقط 45.13% من تصاريح الدخول للعمل عام 1994 و24.94% عام 1998 بتذبذب حسب السنوات.

لا تعطي تصاريح العمل الجديدة صورة أفضل من حيث الرصيد التعليمي لدى الممنوحين. فقد حسبنا الوسط الحسابي للسنوات التعليمية لتصاريح الدخول الممنوحة عام 1999 حسب النشاط[12] (وقد بلغ عددها 65922 تصريحاً) فلم يتجاوز الرقم 9.33 سنة تعليمية للمجموع. ويختلف هذا المتوسط حسب القطاع، فهو 8.03 سنة في الزراعة و12.56 سنة في المناجم والمحاجر و9.60 في الصناعة التحويلية و12.15 في الكهرباء والماء والغاز و8.64 سنة في التشييد و9.27 في التجارة والفنادق. و10.60 سنة في النقل والتخزين و11.11 سنة في المالية والتأمين وأخيراً 9.68 سنة في الخدمات الاجتماعية.

3-9-2 جهود الإحلال في القطاع الحكومي:

لا يحتفظ القطاع الحكومي بنسبة كبيرة من العمالة الوافدة فهي قد بلغت في عام 1997 28.3% ووصلت إلى 24.9% في عام 1999. ويتمركز معظم الوافدين في عدة وزارات أساسية كثيفة العمالة أصلاً كالتربية والصحة على الخصوص. وتبدو جهود الإحلال مثمرة على الرغم من بطء حركتها (سنتين فقط من البيانات). إلا أن معدل الإحلال قد بلغ في وزارة التربية 17.4% وفي الداخلية 13.6% وفي الماء والكهرباء 13.5%. ولكن الجهد الأكبر نسبياً، على الرغم من قلة الأعداد المطلقة، هو في وزارة المواصلات حيث لم يبق من الأجانب إلا 14 شخصاً عام 1999 من أصل 636 عام 1977 وبمعدل إحلال يبلغ 96.7%. أما جملة من تم إحلالهم فقد بلغت 4607 عاملاً بين السنتين المذكورتين (انظر الجدول) ويمكن ملاحظة بطء التوسع الحكومي في التشغيل إذ بلغ معدل نمو العاملين في الجهاز الحكومي السنوي بين السنتين المعنيتين نسبة 2.1% وهي أقل من معدل نمو قوة العمل عموماً في البلاد (الجدول رقم 36).

---

[12] من بيانات مندني 1999

الجدول رقم (36)

تطور توزيع العاملين في الجهاز الحكومي حسب الجنسية 1997 [1] – 1999 [1]

الوزارة	1997				1999				جهود الإحلال أو الإنسحاب [2]	% من الوافدين 1997
	كويتي	غ كويتي	جملة	% تكويت	كويتي	غ كويتي	جملة	% تكويت		
التربية	30301	12306	42607	71.1	35767	11523	47290	75.6	2144	17.4
الصحة	13253	14635	27888	47.5	13282	14033	27315	48.6	307	2.1
الداخلية	8288	1659	9947	83.3	8583	1451	10034	85.5	225	13.6
الشئون الاجتماعية	8620	885	9505	90.7	8797	774	9571	91.9	116	13.1
المواصلات	7195	636	7831	91.9	7748	14	7762	99.8	615	96.7
الماء والكهرباء	3535	2684	6219	56.8	4215	2569	6784	62.1	362	13.5
أخرى	21175	5569	26744	79.2	22745	4915	27660	82.2	838	15.1
مج الوزارات	92367	38374	130741	70.7	101137	35279	136416	74.1	4607	12
مج الجهات الملحقة والمستقلة	14320	3701	18021	79.5	15269	3316	18585	82.2	501	13.5
المجموع العام	106687	42075	148762	71.7	116406	38595	155001	75.1	4108	9.8
%	71.72	28.28	100		75.10	24.90	100			

المصدر: مختصر عن بيانات المجموعة الإحصائية السنوية الكويتية لعام 1997 ص 111 و1999 ص 111

(1) 30 يوليو من العام

(2) حسب على الشكل التالي: كويتي 99 نظري باستعمال نفس معدل نمو الوزارة بين السنتين وتطبيقه على رصيد الكويتيين 97 ، ثم الطرح من رصيد الكويتي 99 الفعلي.

وقد بدأت الكويت حملة الإحلال من أعلى السلم المهاري. وقد يكون هذا نتيجة طبيعة لازدياد عدد الخريجين الكويتيين المؤهلين لشغل المناصب العليا والمتوسطة في الوزارات وعلى الأخص في ميدان التدريس. إلا أن مثل هذا التوجه قد يبقى في البلاد جموعاً كبيرة من العمالة ضعيفة المهارة والتعليم ويحرمها، بالمقابل، من التفاعل المثمر بين الخبرات المحلية والخبرات الأجنبية اللازمة من أجل نقل التقانة في مختلف الفروع في أعلى السلم المهاري.

ولعل تطور تأطير الجامعات ومدى الإحلال فيها بشكل نموذجاً عن هذا التوسع في أعلى الهرم. فإن نسبة تكويت الأطر قد انتقلت لجملة المراتب العلمية للأساتذة من 50% لعام 1997/96 إلى 52.6% لعام 1999/1998

(انظر الجدول رقم 37) . وأن النسب الأعلى في التكويت نجدها في مطلع المسار المهني 70.6% لدى المدرسين من الجنسين عام 1999/98 مقابل 48.4% لزمرة أستاذ مساعد و22.8% لزمرة أستاذ . والنسبة أعلى لدى الإناث فهي على التوالي للمراتب الثلاث 83.0% و72.2% و75% بمتوسط عام لكل المراتب 79.5%.

الجدول رقم (37)

تحسن تأطير (إحلال) الجامعة بالقياس والاستناد إلى المراتب الجامعية

1997/1996

	أستاذ			أستاذ مساعد			مدرس			جملة		
	ذ	إ	مج	ذ	إ	مج	ذ	إ	مج	ذ	إ	مج
كويتي	31	8	39	106	25	131	216	70	286	353	103	456
غ كويتي	172	3	175	132	13	145	124	13	137	428	29	457
مج	203	11	214	238	38	276	340	83	423	781	132	913
% التكويت	15.3	72.7	18.2	44.5	65.8	47.5	63.5	84.3	67.6	45.2	78.0	50.0

1999/1998

	أستاذ			أستاذ مساعد			مدرس			جملة		
	ذ	إ	مج	ذ	إ	مج	ذ	إ	مج	ذ	إ	مج
كويتي	39	12	51	111	26	137	229	78	307	379	116	495
غ كويتي	169	4	173	136	10	146	112	16	128	417	30	447
مج	208	16	224	247	36	283	341	94	435	796	146	942
% التكويت	18.75	75.0	22.8	44.9	72.2	48.4	67.2	83.0	70.6	47.6	79.5	52.6

المصدر: مختصر عن مج كويتية 99 ص 346-347 و97 ص 348-349

3-9-3 أهمية بند المرتبات في الانفاق الحكومي:

إن متابعة تطور حصة المرتبات من ميزانية الحكومة في الكويت (جدول رقم 38) يشعر ليس فقط بمدى أهمية هذا البند من النفقات بل استمرار تزايده وسرعة ذلك التزايد . فإذا استمرت النزعة الحالية فإن حصة البند ستلتهم ما يقرب من نصف الميزانية أو أكثر خلال العقد الحالي. كما أن نسبة هذه المرتبات إلى إيرادات النفط وإسقاطاتها (على الرغم من صعوبة الركون إلى هذه الاسقاطات المستندة إلى أسعار الماضي أكثر من كونها تمثل المستقبل، بقدر كاف من الثقة) التي اقتربت من 60% من الايرادات ستقترب من الـ 50% لسنوات الاسقاط في العقد الحالي.

الجدول رقم (38)

تطور حصة المرتبات في ميزانية الحكومة لدولة الكويت وإسقاطاتها

العام	المبالغ (مليون دينار)	الحصة من الموازنة %	مقدار الزيادة السنوية (مليون)	معدل الزيادة السنوية %	إيراد النفط	الرواتب/ إيراد النفط %
93/92	968.0	24.6	–	–	2085.3	46.4
94/93	1003.5	23.7	35.5	3.67	2324.3	43.2
95/94	1065.5	25.4	62.0	6.18	2784.8	38.3
96/95	1084.5	26.0	19.0	1.78	3113.5	34.8
97/96	1180.1	30.4	95.6	8.82	3935.9	30.0
98/97	1255.3	31.6	75.2	6.37	3208.4	39.1
99/98	1299.7	32.2	44.4	3.54	2254.4	57.7
2000	1442.2	36.4	–	–	3425.0	42.1
2005	1863.0	48.1	–	–	4262.2	43.7
2010	2406.7	63.5	–	–	5304.0	45.4

المصدر: المجموعة الإحصائية السنوية للكويت 1997 ص236 و1999 ص230، أرقام 93/92 – 99/98 الحساب الختامي.

الاسقاطات حساباتنا بدلالة معدل النمو في السلسلة الفعلية

إذا كانت الرواتب والأجور تشكل عبئاً متصاعداً على موازنة الدولة فإن إضافات ينبغي اعتبارها لتقدير هذا العبء، وتتمثل في المزايا العينية ومساهمة الحكومة في صندوق التقاعد والتأمينات. فإذا نظرنا إلى الجدول التالي رقم (39) يتبين لنا تطور هذا العبء بين 1992/1991 و1998/1997 . فإذا كانت المزايا العينية تتناقص (من 35.97 مليون دينار إلى 24.57 مليون بين السنتين المذكورتين على التوالي) فإن إسهام الحكومة في صندوق التقاعد والتأمينات قد تضاعف في الفترة المذكورة، مما جعل جملة أعباء الحكومة تتزايد من مليارو 444 مليون دينار كويتي إلى مليار و639 مليون في العامين المذكورين بمعدل نمو سنوي متوسط يبلغ 2.14٪.

الجدول رقم (39)

مكونات تعويضات الموظفين

جملة	مساهمة الحكومة في صندوق التقاعد والتأمينات	المزايا العينية	الرواتب والأجور	
1444.22	57.20	35.97	1351.05	1992/1991
1421.53	62.97	35.27	1323.29	1993/1992
1367.28	65.93	32.04	1269.31	1994/1993
1454.98	70.48	29.94	1354.56	1995/1994
1451.63	73.90	31.62	1346.11	1996/1995
1554.97	89.51	26.79	1438.67	1997/1996
1639.52	104.27	24.57	1510.68	1998/1997

المصدر: معهد الدراسات المصرفية 2000 ص123

(4) تقديرات الطلب على العمالة:

1-4 المنهجية:

تستند طريقة تقدير الطلب على العمالة (التوظيف) بواسطة تطور الإنتاجية على الخطوات التالية[13] :

(1) حساب إنتاجية العامل في سلسلة زمنية تشكل أساساً للإسقاط باستعمال القيمة المضافة القطاعية مقسومة على العاملين في كل من القطاعات المعتبرة.

(2) تقدير القيمة المضافة لسنوات التقدير المعتبرة بأي وسيلة مناسبة.

(3) تقسيم تقديرات القيمة المضافة القطاعية على الإنتاجية المسقطة قطاعياً أيضاً .

[13] انظر مثلاً : طريقة الأمم المتحدة UN (نفيعي 1995)

2-4 التقديرات:

1-2-4 تقديرات القوى العاملة ومعدل نمو الاستخدام:

وباستعمال هذه الطريقة، قمنا بإجراء الحسابات (انظر الملاحق رقم 3 و4) وتوصلنا إلى تقدير العمالة المتوقع أن يطلبها اقتصاد الكويت في سنوات الخطة. ولما كانت السلسلة الزمنية الفعلية المتوفرة لا تذهب بعيداً بشكل كافٍ فإن الإسقاطات أيضاً اقتصرت على عدد محدود من السنوات 2000-2006. (الجدول رقم 40).

لقد أنتجت الحسابات التي أجريتها وفق طريقة إنتاجية العمل، ودون أن نفترض أي تغير على اتجاه تلك الانتاجية للفترة المسقطة، تقديرات التوظيف حسب القطاعات للفترة 2000-2006 (الجدول المرفق). وهذا الطلب المتوقع يقابل مع العرض المنتظر المحسوب سابقاً ليعطينا توقعات العجز أو الفائض في القوى العاملة .

والملفت للنظر في هذا الجدول، وهو ما يشكل تحد كبير للتشغيل في الكويت، هو تراجع الإنتاجية، كما ذكرنا، في كل القطاعات تقريباً (عدا الصناعة التحويلية والنقل والتخزين والمواصلات). وتراجع الإنتاجية يعني الطلب على مزيد من العاملين للوصول إلى ناتج محدد من القطاع الأمر الذي يعني تضخماً في هذا العدد بما يفوق عرض العمالة الكويتية وإسقاطاتها بل وحتى إسقاطات العمالة الوافدة الحالية. الأمر الذي يعني أيضاً أما التخلي عن تحقيق القيمة المضافة المسقطة لسبب عدم كفاية العمالة المعروضة أو تزويد البلاد بمزيد من العمالة الوافدة لتحقيق ذلك القدر من القيمة المضافة المرغوب وهو ما يتعارض مع توجه الدولة إلى الإحلال وتقليص تلك العمالة الوافدة. ومن هنا يتبين أن مأزق التشغيل وخصوصاً العمالة الوافدة يتطلب التوجه نحو زيادة الإنتاجية (أو بشكل ما زيادة مؤهلات العاملين ومهاراتهم وهو عكس ما تتجه إليه النزعة لدى العمالة الوافدة على الخصوص، كما رأينا).

ويتفاوت معدل النمو السنوي للاستخدام حسب القطاع فهو 15.26% في الزراعة و14.05% في التمويل بينما، من جانب آخر، لا يتجاوز 2.82% في قطاع التشييد و3.46% في قطاع المناجم والمحاجر.

الجدول رقم (40)

إسقاطات الطلب على القوى العاملة في الكويت حسب القطاع للسنوات 2000-2006

السنة/ القطاع	1	2	3	4 [1]	5	6	7	8	9	إجمالي
2000	34887	9082	95347	8648	146678	233505	50320	76442	763089	1417999
2001	40212	9397	99990	8961	150812	243145	52532	87181	822281	1514511
2002	46349	9722	104859	9286	155062	253183	54841	99429	886065	1618796
2003	53423	10058	109965	9622	159431	263636	57251	113398	954796	1731582
2004	61577	10406	115320	9970	163924	274520	59768	129329	1028859	1853673
2005	70976	10766	120935	10331	168543	285854	62395	147497	1108667	1985965
2006	81809	11139	126824	10705	173293	297655	65137	168219	1194666	2129447
رقم قياسي 2006 حيث 100=2000	235	123	133	124	118	127	129	220	157	150
معدل النمو السنوي %	15,26	3,46	4,87	3,62	2,82	4,13	4,4	14,05	7,76	6,99

المصدر: حساباتنا بدلالة بيانات من المجموعة الاحصائية السنوية الكويتية عدة سنوات. وفق طريقة تقدير الطلب بواسطة الانتاجية وإسقاطاتها.

(1) تم احتساب نمو العمالة في هذا القطاع مباشرة بدون طريقة الإنتاجية باعتبارها سالبة.

وتجدر الإشارة إلى أننا أجرينا حساباً آخر لإسقاط القوى العاملة إجمالياً (كامل القطاعات معاً) عن طريق الاتجاه العام بمعدل نمو هندسي وأعطت قيماً مقاربة للتقديرات الإجمالية أعلاه (انظر الجدول رقم 41).

الجدول رقم (41)

تطور جملة القوى العاملة وإسقاطاتها (الطلب) والداخلون الجدد

العام	إجمالي	الداخلون الجدد
1993	855522	-
1994	990518	134996
1995	1051526	61008
1996	1067700	16174
1997	1216549	148849
1998	1251996	35447
1999	1226134	-25862
2000	1382813	156679
2001	1469058	86245
2002	1560681	91623
2003	1658020	97339
2004	1761429	103409
2005	1871287	109858
2006	1987997	116710

المصدر: إسقاطاتنا بدلالة بيانات جملة القوى العاملة، معهد الدراسات المصرفية 2000 ص63.

2-2-4 تقديرات قوة العمل حسب الجنسية:

إن تقديرات قوة العمل حسب الجنسية للسنوات 2000، 2005، 2010 تظهر في الجدول التالي رقم (42) . ويتبين من الجدول أنه على الرغم من تناقص نسبة القوى العاملة الأجنبية في جملة القوى العاملة خلال العقد الحالي من 81.6% عام 2000 إلى 78.7% عام 2005 وإلى 75.8% عام 2010 ، فإن عدد هذه العمالة الأجنبية المطلق سيستمر بالزيادة من مليون و48.5 ألف عامل وعاملة عام 2000 إلى مليون و143.4 ألف عام 2005 وإلى مليون و 246.9 ألف عام 2010.

بالمقابل فإن العمالة الكويتية ستتضاعف خلال الفترة من 237 ألف عام 2000 إلى 434.1 ألف عام 2010 وذلك بفضل تدفقات الشباب السريعة (العامل الديموغرافي) وبسبب تزايد إسهام النساء في قوة العمل (العامل الاجتماعي – التعليمي) .

الجدول رقم (42)

تطور قوة العمل وتقديرات قوة العمل المسقطة

السنة	إجمالي	كويتي	غير كويتي	فرق الأجنبي سنوياً (صافي الهجرة)	% الأجانب إلى الإجمالي
1995	746408	159963	586445		78.6
1996	1140085	184624	955461	369016	83.8
1997	1216549	199158	1017391	61930	83.6
1998	1251996	211559	1040437	23046	83.1
1999	1226134	221387	1004747	-35690	81.9
2000	1284904	236987	1048475	1285462	81.6
2005	1453813	320728	1143372	1464100	78.7
2010	1644926	434060	1246859	1680918	75.8

المصدر: حساباتنا بدلالة بيانات من المجموعة الإحصائية السنوية الكويتية عدة سنوات.

3-2-4 العمالة المسقطة حسب القطاعات:

تتوزع العمالة المسقطة (الطلب) حسب القطاعات الثلاثة المجمعة كما هو مبين في الجدول المرفق رقم (43) . ويتبين منه أن قطاع الزراعة لا يشكل بالمتوسط أكثر من 3.11% بينما تشكل الصناعة 16.71% وقطاع الخدمات يحتفظ بـ 80.18% . إلا أن التطور يظهر أن قطاع الزراعة، على تواضع حصته، فإن هذه الحصة تزداد مع الزمن من 2.46% عام 2000 إلى 3.84% عام 2006 . كما يتزايد نصيب قطاع الخدمات أيضاً من 79.22% إلى 81.04% بين العاملين المذكورين . ويأتي ذلك على حساب قطاع الصناعة (القطاع الأفضل إنتاجية) الذي ستتراجع حصته من 18.32% إلى 15.12% على التوالي بين العامين المعتبرين .

الجدول رقم (43)

تطور هيكل الاستخدام القطاعي لسنوات الإسقاط%

السنوات/ القطاع	زراعة	صناعة	خدمات	المجموع
2000	2.46	18.32	79.22	100
2001	2.66	17.77	79.57	100
2002	2.86	16.69	79.91	100
2003	3.09	16.69	80.22	100
2004	3.32	16.16	80.51	100
2005	3.57	15.64	80.79	100
2006	3.84	15.12	81.04	100
متوسط الفترة	3,11	16,70	80,18	100

المصدر: حساباتنا بدلالة بيانات من المجموعة الإحصائية السنوية الكويتيّة عدة سنوات.

الخلاصة:

لقد بينت الدراسة مآزق قطاع التعليم وسوق العمل في الكويت. ففي التعليم نجد ضرورة إعادة النظر في أهداف المنظومة، بفهم أفضل لدور التعليم كخدمة اجتماعية أم مصنع للقوى العاملة، وفي الموارد المخصصة أو المطلوبة للتعليم وكفاءة المنظومة الداخلية والخارجية ونوعية الخريجين. وقبل ذلك حل الإشكالية المتعلقة بفلسفة التعليم: تأصيله أم تغريبه وهل ثمة حل بين الاثنين وما معاييره وحظه من النجاح.

ومن حيث سوق العمل تبرز مآزق عديدة في حجم السوق وهيكلها وتجزؤها. فالازدواجية ليست بين قطاع منظم/ غير منظم فقط ولا حتى بين عام وخاص ولكن قد تكون بين كويتي وغير كويتي. وهنا يبرز منظور التعامل مع العمالة الوافدة ومفهوم الإحلال وضرورة توسيعه أو النظر على الأقل في تكاليفه وطرق تنفيذه.

إن تراجع الإنتاجية القطاعي المشاهد خلال العقد الماضي لا يمكن إعزاؤه كلية إلى تغيرات أسعار النفط (وبالتالي مداخيله) بل تعبر عن مؤشر أزمة. فرأس المال البشري المتزايد (مقاساً بمستويات التعليم على الأقل) وخصوصاً لدى الكويتيين لا يتناسب مع تراجع الإنتاجية هذا إن كان تحليلنا وفقاً لمفهوم رأس المال البشري.

تجاه هذه المآزق تبرز ضرورة الاصلاح، وأول ما تدعو إليه الورقة هو اعتماد تقنية إدارة الموارد البشرية بوظائفها الثلاث (التعبئة والتنمية والتشغيل) وبالتعامل الاستراتيجي والنظمي معها. فمن حيث التعبئة يتوجب الارتقاء بمنظومة معلومات سوق العمل وتبادل المعلومات بين التعليم والسوق من جانب وأيضاً بين مختلف أطراف السوق: العرض والطلب والإدارة. ومن حيث التنمية نعود إلى التركيز على جعل التعليم للتنمية البشرية وليس لمجرد تنمية الموارد البشرية. كما يفترض ربط التعليم (نقل المعرفة) بمصادر المعرفة (البحث والتطوير) وباستخدام المعرفة (سوق العمل والمجتمع الأوسع).

أما عن تشغيل الموارد البشرية، فندعو إلى التركيز على زيادة الإنتاجية والإحلال الرشيد. ولعل البدء هنا يكون بالعمالة الهامشية وليس بالأطر المؤهلة عالياً. ونفهم الإحلال على أشكال مختلفة: إحلال رجل/ آلة، ومؤهلات متدنية بمؤهلات أعلى، وافد بخليجي أو عربي. كما لا بد من تقريب المؤسسات وطرق عملها واحتساب ربحيتها من السوق، إضافة إلى احتساب أسعار الظل لمجمل عوامل الانتاج المدعومة بما فيها العمالة الوافدة.

فأجر العمالة الوافدة الاسمي ليس هو التكلفة الحقيقية المجتمعية لها وبالتالي فالاستخدام المستسهل لها من جانب أرباب العمل يعني استفادة من سلعة مدعومة ينبغي حساب سعر الظل لها. وهذا الدعم هو تحويل موارد تجريه الدولة بشكل غير مباشر أو غير مقصود من الموازنة العامة إلى أرباب العمل هؤلاء. ولا ننتظر منهم أن يتخلوا عن هذه المزية ببساطة. كما أن تخليهم عنها واحتساب أسعار الظل للعمالة الوافدة مثل بقية عوامل الإنتاج الأخرى المدعومة كالوقود والطاقة والمياه..الخ، قد يخرج الصناعات أو السلع المحلية من سوق التنافس ليس الخارجي فقط (إن وجد) وإنما السوق المحلية أيضاً في عالم مفتوح للتجارة كما ترغب WTO.

قد لا يكون من العبث التذكير بضرورة الاهتمام بالجانب الأمني في تكوين الوظائف بحيث يتم تشغيل أية حالة طوارىء بأيد كويتية لكامل فرق العمل على مختلف مستويات مهاراتها واتخاذ القرار فيها . إلا أن هذا لا يجب أن يتم على حساب الأكفاء من البلدان الأخرى، والشقيقة على الخصوص، الذين تربطهم بالكويت روابط هامة تفوق مجرد الاعتبارات الاقتصادية الضيقة.

ربما من المناسب التساؤل:

هل ما زال صالحاً جعل منظومة التعليم تقاد كلياً بفكرة وجوب تقديمها إلى المجتمع القوى العاملة المؤهلة التي يطلبها (بالكم والنوع والمحتوى والزمن...) في وقت يشهد مراجعة عامة لأهداف التعليم وتطوراً سريعاً في البنية الاقتصادية وحاجاتها منه وقصوراً في أدوات التنبؤ واللايقين في نتائجه على الرغم من تقدم منظومات المعلومات ووسائل معالجتها ؟ إن الإجابة على مثل هذا التساؤل تقود إلى جملة من التوجهات مثل:

(1) مراجعة أهداف التعليم: فهي ليس اقتصادية بالكلية، وحتى لو كانت اقتصادية ليست بالضرورة تمر من خلال القوى العاملة.

(2) متابعة تحليل الهيكل الاقتصادي (بما فيه هياكل المهن ومحتوياتها...) الذي يتغير بسرعة (وفق مظاهر العولمة والدعوة إلى المرونة) .

(3) التعامل مع اللايقين المعروف سواء حول الحاجات أم إمكان الإحلال.

إن التعامل مع سوق العمل على نطاق الكويت فقط يضيق البدائل أمام متخذ القرار. وبالمقابل فإن دراسة التعاون الخليجي في أسواق العمل يفتح إمكانات من التكامل الثنائي أو الإقليمي ويوفر فرص تبادل العمالة بعد حل عدد من الإشكالات المتعلقة بالتوصيف المهني وتوصيف المهارات وتعادل الشهادات وتبادل معلومات سوق العمل فورياً On Line وإنتقال حقوق التقاعد والامتيازات مع العامل الخليجي أينما انتقل في بلدان مجلس التعاون. كما ينبغي تصور مراحل انتقالية تحدد أزمنتها وتتابعها والترتيبات القانونية على مستويات عدة (بلدان الإرسال، بلدان الاستقبال، مجلس التعاون وتوجيه منظومات التعليم والتكوين والتدريب وفي مجالات عدة (منظومة معلومات سوق العمل للخليج) .

إن جملة من التوصيات يمكن أن توجزها هذه الدراسة بما يلي:

(1) التوجه إلى بناء إدارة موارد بشرية: مواصفاتها، صلاحياتها، ووسائلها، ولا تعني الإدارة تحكماً بالبشر بقدر ما هو تذليل العقبات أمامهم في خيار عرض العمل (الكم، النوع، الزمان) وفي الاستجابة إلى الطلب وفي متابعة التحولات في السوق، كما في بناء المسار المهني بعد المسار التعليمي.

(2) تأكيد الصلة بين المدرسة/ المصنع/ مختبر البحث: وعدم الاكتفاء بالتقويم الداخلي للمدرسة أو على أبعد حد بانفتاحها الخجول على المجتمع من حيث متابعة العملية التعليمية غالباً وليس من حيث تحديد الطلب ومواصفاته وزمانه. إن الربط بين مخرجات التعليم وحاجات سوق العمل شعار جميل ولكنه يبدو طوباوياً إن لم يدرس بعمقه العلمي – الاقتصادي.

(3) إعادة النظر في مفهوم الإحلال ليشمل:

- ❖ إحلال الكفاءة (معبراً عنها بشكل سيء بالتعليم) محل الأمية التقانية، ورفع رأس المال البشري.
- ❖ إحلال الوطني أو الخليجي (بشكل اقتصادي وواقعي وليس فرضي) محل الوافد
- ❖ إحلال الآلة (بالمعنى التكنولوجي) محل العمل البشري منخفض القيمة المضافة (محلي ووافد) بسبب انخفاض المهارة. وبالتالي انخفاض الإنتاجية الذي بينته الدراسة.
- ❖ إحلال القطاع الخاص محل التوظيف العمومي.

(4) توسيع معلومات سوق العمل وإتاحتها لمختلف الأطراف:

- ❖ إدارة موارد بشرية ماكروية
- ❖ أرباب العمل
- ❖ عارضي العمل المحليين
- ❖ طلبة الثانوي فما فوق للتوجيه التربوي – المهني

(5) تحرير منظومات الأجور وجعلها اقتصادية

(6) التوجه إلى التصدير (غير النفطي) أي التنافسية التي تخلق فرصاً للعمل وخيار قسمة السوق ذات القيمة المضافة المرتفعة وذات رأس المال البشري المرتفع والتقانة كذلك.

قد لا تشكو الكويت من الاهتمام بالموضوع وبالخطط حوله وبالتشريعات المتالية فيه ولكن قد تشكو من:

(1) الصلابة النظرية للجهد: القوانين الاقتصادية الاجتماعية لعلوم الاقتصاد والاجتماع وحسن خيار المواءمة والتكييف.

(2) الصلابة في إدارة التغيير (سياسة)

(3) الاستمرارية في تتبع التغيير (إدارة التنفيذ) مع المرونة في الاستجابة للتغذية الراجعة والتطورات في البيئة.

(4) توحيد الجهة المشرفة مع الربط بكامل المنخرطين: تعليم، خدمة مدنية، اقتصاد في إدارة موارد بشرية:

- نظمية (اقتصاد، اجتماع،...)
- وظيفية (تعبئة، تنمية، تشغيل)
- استراتيجية: النزعات الكبرى والحلول الكبرى، ليس الآنية ولا ردود الأفعال

وإذا كان العرض أسهل في تتبعه من الطلب فحتى العرض لا يبدو أنه خاضع مثلاً لإدارة مثل التي ندعو إليها .

(5) ضرورة الابتعاد عن مفهوم التوازن الكمي (تخطيط قوى عاملة تقليدي) والتحول إلى استراتيجية وسياسات التشغيل.

المحتويـــات

الملحق رقم (1)

متوسط تكلفة التلميذ في الكويت للعام الدراسي 1997/1998 (أجور ومكافآت) حسب المرحلة والجنس

المراحل	ذ	إ	مج	منها تكلفة التلميذ من رواتب المدرسين	حصة المدرسين من التكلفة
رياض الأطفال	–	–	976	600	61.5
ابتدائي	831	1099	965	788	81.7
متوسط	815	1006	990	814	82.2
ثانوي	958	1204	1086	871	80.2
تربية خاصة	3207	3476	3322	2417	72.76
معاهد دينية	1561	1192	1410	1186	84.11
مجموع المراحل	–	–	1020	810	79.41

المصدر: وزارة التربية، الكويت 1998 ، الانفاق التعليمي وتكلفة الطالب، ص14

الملحق رقم (2)

حركة تصاريح العمل بين 1994 - 1996

	1994	1995	1996	1997	1998
تصاريح الدخول للعمل	78773	52604	76706	70162	91062
استخدام لأول مرة	84376	57089	61018	56183	71420
تجديد تصريح العمل	182729	230922	241291	340505	190862
التمويل	83593	59837	59324	71279	35418
تحويل خاص	7652	7998	13213	9493	14047
إلغاء نهائي	35548	48077	26636	44254	22712
نسبة الإلغاء النهائي/ الدخول للعمل %	45.13	91.39	34.72	63.07	24.94

المصدر: المجموعة الإحصائية السنوية الكويتية لعام 1997 ص117 و1999 ص117.

الملحق رقم (3)

تطور الناتج المحلي الإجمالي وإسقاطاته حسب القطاع لدولة الكويت

(مليون دينار كويتي بالأسعار الثابتة 93)

السنة/ القطاع	1	2	3	4 [1]	5	6	7	8	9	إجمالي
1993	21.2	2961.8	634.4	-58.1	217.5	615.6	322.8	838.8	1748.6	7302.6
1994	31.059	2836	784.992	-44.485	238.153	587.917	364.693	872.858	1800.521	7471.696
1995	33.6	3100.504	878.15	-31.327	240.636	611.523	358.039	890.305	1846.23	7927.661
1996	34.959	3881.966	1034.865	-6.484	226.295	589.136	365.285	901.795	1827.366	8855.183
1997	34.562	3459.202	1159.764	0.571	224.222	601.352	386.461	1038.18	1974.579	8878.892
1998	34.162	2294.59	886.577	-22.743	229.749	621.31	447.111	1149.52	2117.681	7757.96
1999	33.55	3152.711	1033.925	-40.222	215.581	607.65	475.425	2117.681	2140.588	8820.788
2000	39.54053	3008.092	1196.401	0.571	221.8532	609.5567	487.6284	1740.309	2210.701	9044.86
2001	41.85949	2994.499	1284.381	0.571	220.5175	610.7492	517.1426	1970.805	2290.958	9292.118
2002	44.31446	2980.968	1378.831	0.571	219.1898	611.944	548.4431	2231.83	2374.129	9546.135
2003	46.9134	2967.498	1480.227	0.571	217.8702	613.1411	581.6382	2527.426	2460.319	9807.096
2004	49.66477	2954.088	1589.079	0.571	216.5585	614.3405	616.8424	2862.172	2549.639	10075.19
2005	52.57749	2940.74	1705.935	0.571	215.2546	615.5423	654.1774	3241.255	2642.201	10350.61
2006	55.66104	2927.451	1831.385	0.571	213.9587	616.7465	693.7721	3670.545	2738.124	10633.57

المصدر: حساباتنا بدلالة بيانات من المجموعة الإحصائية السنوية الكويتيّة عدة سنوات.

الملحق رقم (4)

تطور إنتاجية المشتغل حسب القطاع بين 1993 و 1999 وإسقاطاتها

(بالدينار الكويتي أسعار ثابتة 93)

السنة/ القطاع	1	2	3	4	5	6	7	8	9	إجمالي
1993	2229.11	444405.6	9980.25	-8538.29	1984.16	3730.92	9549.35	25454.33	4089.53	8536.04
1994	1866.48	388407.8	10672.02	-6128.12	1776.01	3064.63	9051.04	23725.44	3682.8	7543.39
1995	1671.92	384701.2	11422.1	-4097.41	1908.18	3198.14	8253.03	23182.5	3420.81	7539.41
1996	1535.68	461165.9	12621.06	-795.89	1683.34	2893.07	8464.03	21568.46	3109.25	7822.03
1997	1361.05	391519.2	13500.72	65.74	1571.2	2840.48	8438.62	22475.52	3078.81	7298.3
1998	1304.92	279249.5	10001.04	-2577.56	1559.65	2822.1	9594.18	23505.59	3222.35	6196.31
1999	1370.2	384175.6	12264.25	-4699.18	1683.43	2862.82	10561.56	24224.78	3216.01	7194.24
2000	1133.388	331197.9	12547.83	65.74 [1]	1512.515	2610.466	9690.457	22766.35	2897.043	6486.392
2001	1040.976	318674.9	12845.07	65.74	1462.204	2511.87	9844.303	22605.83	2786.101	6272.476
2002	956.0985	306625.4	13149.36	65.74	1413.566	2416.998	10000.59	22446.44	2679.408	6065.615
2003	878.1419	295031.6	13460.86	65.74	1366.546	2325.71	10159.36	22288.18	2576.8	5865.576
2004	806.5415	283876.1	13779.74	65.74	1321.091	2237.869	10320.65	22131.03	2478.122	5672.134
2005	740.7792	273142.4	14106.17	65.74	1277.147	2153.347	10484.5	21974.99	2383.223	5485.072
2006	680.3789	262814.6	14440.33	65.74	1234.665	2072.016	10650.95	21820.05	2291.958	5304.179
99/93	-0.07791	-0.02398	0.034943	-	-0.02702	-0.04318	0.016933	-0.00822	-0.03926	-0.0281
2006/99	-0.09517	-0.05279	0.023608	-	-0.04332	-0.04513	0.001205	-0.01482	-0.04724	-0.04261

المصدر: حساباتنا بدلالة بيانات من المجموعة الإحصائية السنوية الكويتيّة عدة سنوات.

(1) ثبّتنا الإنتاجية عند أحسن رقم وصلته في السلسلة الفعلية.

المراجــــع

المراجع العربية:

(1) السقا، محمد ابراهيم 1998، تحويلات العمال من الدول العربية النفطية وخيارات السياسة، مجلة دراسات الخليج والجزر العربية، العدد 88، شتاء 1998.

(2) رمضان والتوني (1998)، دراسة قياسية للطلب على العمالة في نشاط الخدمات الاجتماعية في دولة الكويت، في وديع (1998) محرر، ص 949-964.

(3) معهد الدراسات المصرفية، قاعدة المعلومات الاقتصادية والمالية للمصرفيين، معهد الدراسات المصرفية، الكويت، عدة سنوات.

(4) مندني (1999) المجموعة الاحصائية للعمالة الوافدة في القطاع الأهلي، وزارة الشئون الاجتماعية والعمل، الكويت.

(5) نفيعي (1995) نحو منهجية علمية لتخطيط التنمية الشاملة على المستوى الوطني والإقليمي، عالم الكتب، القاهرة.

(6) نوفل (1998)، مخرجات التعليم وعلاقتها بالقوى العاملة والسمات التعليمية للسكان بدولة الكويت، في وديع (1998)، محرر ، ص 693-726.

(7) وديع (1996) محرر، مسح التطورات في مؤشرات التنمية ونظرياتها، دار طلاس، دمشق.

(8) وديع (1998)، محرر، تنظيم ونمذجة أسواق العمل وديناميكية اليد العاملة في البلدان العربية، بحوث ومناقشات ندوة عقدت في القاهرة 26-28 مايو 1997.

(9) وزارة التخطيط، المجموعة الإحصائية السنوية، الكويت، عدة سنوات.

(10) وزارة التربية، (1998) الانفاق التعليمي وتكلفة الطالب 1998/97، وزارة التربية ، الكويت.

(11) وزارة التربية (1999)، الكتاب السنوي للإحصاءات التربوية للعام الدراسي 1999/98.

المراجع الأجنبية:

(1) Metwally (1998) Wage Differentials Between Private and Public Sectors in Kuwait. In Wadie 1998 (ed).

(2) Ministry of Planning (1994) Statistical Review 17th .

(3) Psacharopoulos G, (1985), Education For Development, NewYork, Oxford University Press.

(4) UNESCO (1999), Statistical Yearbook, UNESCO, Paris.

(5) UNDP (2000), Human Development Report, UN, New York.

(6) World Bank (1999), World Development Outlook, W.B. Washington D.C.

(7) World Bank 1998, World Development Indicators, W.B. Washington D.C.